

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Richtsnoeren

betreffende een beheerst
beloningsbeleid overeenkomstig artikel
74, lid 3, en artikel 75, lid 2, van Richtlijn
2013/36/EU en openbaarmaking
overeenkomstig artikel 450 van
Verordening (EU) nr. 575/2013

EBA-richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid

1. Nalevings- en rapportageverplichtingen	5
Status van deze richtsnoeren	5
Kennisgevingsverplichtingen	5
2. Onderwerp, toepassingsgebied en definities	6
Onderwerp	6
Toepassingsgebied	6
Adressaten	7
Definities	7
3. Tenuitvoerlegging	9
Toepassingsdatum	9
Intrekking	9
4. Richtsnoeren	10
Titel I – Eisen ten aanzien van beloningsbeleid	10
1. Beloningsbeleid voor alle medewerkers	10
2. Beheer van het beloningsbeleid	12
2.1 Verantwoordelijkheden, opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid	12
2.2 De rol van de aandeelhouders	14
2.3 Rapportage aan de bevoegde autoriteiten	16
2.4 Instelling van een beloningscommissie	17
2.4.1 Samenstelling van de beloningscommissie	18
2.4.2 Taken van de beloningscommissie	18
2.4.3 Procedure en rapportagelijnen	19
2.5 Toetsing van het beloningsbeleid	20
3. Beloningsbeleid en groepscontext	21
4. Proportionaliteit	24
5. De procedure voor de aanwijzing van medewerkers	26
5.1 Kennisgeving van en voorafgaande toestemming voor uitsluitingen	28
5.2 Governance van de aanwijzingsprocedure	30
5.3 Aanwijzingsprocedure in afzonderlijke entiteiten en op geconsolideerd niveau	31
5.4 Rol van de consoliderende instelling	32
5.5 Rol van dochterondernemingen	32
6. Kapitaalbasis	33

Titel II – Eisen ten aanzien van de beloningsstructuur	34
7. Beloningscategorieën	34
8. Bijzondere gevallen van beloningscomponenten	36
8.1 Toeslagen	36
8.2 Variabele beloning op basis van toekomstige prestaties	37
8.3 ‘Carried interest’-betalingen	38
8.4 Retentiebonussen	39
8.5 Discretionair pensioen	39
9. Uitzonderlijke beloningscomponenten	40
9.1 Gegarandeerde variabele beloning	40
9.2 Compensatie of afkoop van eerdere arbeidsovereenkomst	41
9.3 Ontslagvergoeding	41
10. Verboden	44
10.1 Persoonlijke hedging	44
10.2 Omzeiling	45
Titel III – Beloning van specifieke functies	47
11. De beloning van leden van de leidinggevende en de toezichthoudende functie van het leidinggevend orgaan	47
12. De beloning van medewerkers in controlefuncties	48
Titel IV – Beloningsbeleid, toekenning en uitbetaling van variabele beloning voor aangewezen medewerkers	48
13. Beloningsbeleid voor aangewezen medewerkers	48
13.1 Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning	49
13.2 Verhouding tussen vaste en variabele beloning	50
14. De procedure voor risicoafstemming	51
14.1 De procedure voor prestatie- en risicometing	52
14.1.1 Risicobeoordelingen	53
14.1.2 Risicogevoelige prestatiecriteria	53
14.1.3 Specifieke criteria voor controlefuncties	55
14.2 Toekenningsprocedure	55
14.2.1 Vaststelling van bonuspools	56
14.2.2 Risicoaanpassing vooraf in de toekenningsprocedure	57
15. Uitbetalingsproces voor variabele beloning	58
15.1 Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning	58
15.2 Uitstelperiode en percentage van de uitgestelde beloning	59
15.3 Verwerving van uitgestelde beloning	61
15.4 Toekenning van variabele beloning in instrumenten	61
15.5 Minimumdeel aan instrumenten en uitkering daarvan in de loop van de tijd	63
15.6 Retentiebeleid	64

15.7	Risicoaanpassing	64
15.7.1	Malus en terugvordering	64
15.7.2	Impliciete correcties	66
Titel V – Instellingen waarvoor overheidsmaatregelen gelden		66
16.	Staatssteun en beloning	66
Titel VI – Openbaarmakingen door instellingen en interne transparantie		68
17.	Openbaarmakingsvereisten	68
18.	Beleid en praktijken	69
18.1	Geaggregeerde kwantitatieve informatie	73
18.2	Interne transparantie	74
Titel VII – Vereisten voor bevoegde autoriteiten		74
19.	Beloningsbeleid	74
20.	Specifieke vormen van beloning	76
21.	Variabele beloning	77
22.	Openbaarmaking	78
23.	Colleges van toezichthouders	78
Bijlage 1 – Toewijzing van de beloningsvereisten		79
Bijlage 2 – Informatie met betrekking tot de goedkeuring van hogere verhoudingspercentages		81

1. Nalevings- en rapportageverplichtingen

Status van deze richtsnoeren

1. Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgebracht op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010¹. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 moeten bevoegde autoriteiten en financiële instellingen zich tot het uiterste inspannen om aan die richtsnoeren te voldoen.
2. Richtsnoeren geven weer wat in de opvatting van de EBA passende toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht zijn en hoe het recht van de Unie op een specifiek gebied dient te worden toegepast. Bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, lid 2, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 voor wie richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door deze op passende wijze in hun praktijken te integreren (bijvoorbeeld door hun wettelijk kader of hun toezichtprocessen aan te passen), ook wanneer richtsnoeren primair tot instellingen zijn gericht.

Kennisgevingsverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 stellen bevoegde autoriteiten EBA vóór 30.08.2016 ervan in kennis of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens zijn deze op te volgen, of, indien dit niet het geval is, wat de redenen van de niet-naleving zijn. Bevoegde autoriteiten die bij het verstrijken van de termijn niet hebben gereageerd, worden geacht niet te hebben voldaan aan de richtsnoeren. Kennisgevingen worden ingediend door het formulier op de EBA-website te versturen naar compliance@eba.europa.eu onder vermelding van "EBA/GL/2015/22". Kennisgevingen worden ingediend door personen die bevoegd zijn om namens hun bevoegde autoriteiten te melden of zij aan de richtsnoeren voldoen. Elke verandering in de status van de naleving dient eveneens aan EBA te worden gemeld.
4. Kennisgevingen worden overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening op haar website bekendgemaakt.

¹ Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 12).

2. Onderwerp, toepassingsgebied en definities

Onderwerp

5. Met deze richtsnoeren vervult EBA de opdracht die haar in artikel 74, lid 3, en artikel 75, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU² is gegeven om richtsnoeren uit te brengen betreffende een beheerst beloningsbeleid voor alle medewerkers en voor medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van instellingen wezenlijk beïnvloeden, in overeenstemming met de vereisten van de artikelen 92 tot en met 95 van Richtlijn 2013/36/EU, en om richtsnoeren te verstrekken over openbaarstellingen overeenkomstig artikel 96 van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 450 van Verordening (EU) 575/2013³.

Toepassingsgebied

6. In deze richtsnoeren worden de vereisten uiteengezet met betrekking tot beloningsbeleid voor alle medewerkers van instellingen, alsmede specifieke vereisten waaraan instellingen moeten voldoen ten aanzien van het beloningsbeleid en variabele componenten van de beloning van aangewezen medewerkers. Instellingen kunnen deze specifieke vereisten ook toepassen op andere categorieën medewerkers of op alle medewerkers. In bijlage 1 bij deze richtsnoeren wordt aangegeven voor welke vereisten toepassing op alle medewerkers in de gehele instelling overeenkomstig de richtsnoeren vereist is of wordt aanbevolen.
7. Instellingen dienen te voldoen aan deze richtsnoeren, en bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat instellingen voldoen aan deze richtsnoeren op individuele, gesubconsolideerde en geconsolideerde basis, met inbegrip van hun dochterondernemingen die niet zijn onderworpen aan Richtlijn 2013/36/EU, overeenkomstig het toepassingsniveau dat is vastgelegd in artikel 92, lid 1, en artikel 109 van die richtlijn.
8. De richtsnoeren in titel VI gelden alleen voor instellingen die, overeenkomstig het toepassingsniveau dat is vastgesteld in de artikelen 6 en 13 van Verordening (EU) 575/2013, moeten voldoen aan de verplichtingen die zijn vastgelegd in deel acht van die verordening.

² Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338).

³ Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende prudentiële vereisten voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 648/2012 (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 1).

Adressaten

9. Deze richtsnoeren zijn gericht tot bevoegde autoriteiten als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 40, van de verordening kapitaalvereisten, met inbegrip van de Europese Centrale Bank voor zaken die verband houden met de taken die haar zijn toegewezen bij Verordening (EU) nr. 1024/2013⁴, en tot instellingen als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 3, van Verordening (EU) 575/2013, met inbegrip van bijkantoren van kredietinstellingen die hun hoofdkantoor in een derde land hebben.

Definities

10. De termen die in Richtlijn 2013/36/EU en in Verordening (EU) nr. 575/2013 worden gebruikt en gedefinieerd, hebben in deze richtsnoeren dezelfde betekenis. In deze richtsnoeren gelden bovendien de volgende definities:

Beloning	Alle vormen van vaste en variabele beloning, waaronder betalingen en geldelijke of niet-geldelijke voordelen, die door of namens instellingen rechtstreeks aan medewerkers worden toegekend in ruil voor door hen geleverde professionele diensten, betalingen van “carried interest” in de zin van artikel 4, lid 1, onder d), van Richtlijn 2011/61/EU ⁵ en andere betalingen die worden gedaan via methoden en vehikels die, als ze niet als beloning zouden worden beschouwd, zouden leiden tot een omzeiling ⁶ van de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU.
Vaste beloning	Betalingen of voordelen voor medewerkers die voldoen aan de voorwaarden voor toekenning die zijn uiteengezet in hoofdstuk 7.
Variabele beloning	Alle beloningen die geen vaste beloning zijn.
Gangbaar arbeidsvoorwaardenpakket	Aanvullende beloningscomponenten die beschikbaar zijn voor een breed deel van de medewerkers of voor medewerkers in specifieke functies op basis van vooraf vastgestelde selectiecriteria zoals gezondheidszorg, kinderopvang of evenredige reguliere pensioenbijdragen boven het verplichte stelsel en reisvergoedingen.
Retentiebonus	Variabele beloning die wordt toegekend op voorwaarde dat medewerkers gedurende een vooraf vastgestelde tijd bij de instelling blijven werken.
Medewerkers	Alle werknemers van een instelling en haar

⁴ Verordening (EU) nr. 1024/2013 van de Raad van 15 oktober 2013 waarbij aan de Europese Centrale Bank specifieke taken worden opgedragen betreffende het beleid inzake het prudentieel toezicht op kredietinstellingen (PB L 287 van 29.10.2013, blz. 63).

⁵ Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010.

⁶ Met betrekking tot omzeiling, zie paragraaf 10.2 van deze richtsnoeren.

	dochterondernemingen, met inbegrip van dochterondernemingen die niet onder de CRD-richtlijn vallen, en alle leden van hun respectieve leidinggevende organen.
Aangewezen medewerkers	Medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling materieel beïnvloeden overeenkomstig de criteria die zijn vastgelegd in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie ⁷ en, waar passend, tevens op basis van criteria van instellingen.
Prudentiële consolidatie	De toepassing van de prudentiële voorschriften voor het bankwezen als vastgelegd in Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013 op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis, overeenkomstig deel één, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013. De prudentiële consolidatie omvat alle dochterondernemingen die instellingen of financiële instellingen zijn en kunnen ook ondernemingen omvatten die nevendiensten verrichten in en buiten de EU.
Consoliderende instelling	De instelling die verplicht is aan de prudentiële vereisten te voldoen op basis van de geconsolideerde situatie van de bankgroep, overeenkomstig deel één, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013.
Bonuspool	Het maximale bedrag aan variabele beloning dat kan worden toegekend in het toekenningsproces dat is vastgesteld op het niveau van de instelling of van een bedrijfseenheid van de instelling.
Opbouwperiode	De periode waarvan de prestaties worden beoordeeld en gemeten met als doel toekenning van variabele beloning te bepalen.
Niet-roulerende meerjarige opbouwperiode	Een meerjarige opbouwperiode die niet overlapt met andere meerjarige opbouwperiodes.
Toekenning	Het verlenen van variabele beloning over een specifieke opbouwperiode, onafhankelijk van het feitelijke tijdstip waarop het toegekende bedrag wordt betaald.
Verwerving	Het effect waardoor de medewerker de juridische eigenaar wordt van de toegekende variabele beloning, ongeacht het instrument dat wordt gebruikt voor de betaling of de vraag of de betaling onderworpen is aan aanvullende retentieperioden of terugvorderingsregelingen.
Directe betalingen	Betalingen die onmiddellijk na de opbouwperiode plaatsvinden en niet worden uitgesteld.
Uitstelperiode	De tijd tussen de toekenning van de variabele beloning en de verwerving daarvan, gedurende welke de medewerker niet de juridische eigenaar van de toegekende beloning is.

⁷ Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie van 4 maart 2014 houdende aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met betrekking tot kwalitatieve en passende kwantitatieve criteria tot vaststelling van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel beïnvloeden (PB L 167 van 6.6.2014, blz. 30).

Instrumenten	De financiële instrumenten of andere contracten die in een van de twee categorieën vallen die worden genoemd in artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU.
Retentieperiode	Een periode na de verwerving van instrumenten die als variabele beloning zijn toegekend, gedurende welke deze niet kunnen worden verkocht of hierover kan worden beschikt.
Malusregeling	Een regeling die het de instelling mogelijk maakt de waarde van de gehele of een deel van de uitgestelde variabele beloning op basis van risicoaanpassingen achteraf te verminderen voordat deze is verworven.
Terugvorderingsregeling	Een regeling op grond waarvan de medewerker het eigendom van een bedrag aan variabele beloning die in het verleden is betaald of die al is verworven, onder bepaalde voorwaarden aan de instelling moet teruggeven.
Significante instellingen	Instellingen als bedoeld in artikel 131 van Richtlijn 2013/36/EU (mondiaal systeemrelevante instellingen (MSI's) en andere systeemrelevante instellingen (ASI's)), alsmede eventuele andere instellingen als bepaald door de bevoegde autoriteit of het nationale recht op basis van een beoordeling van de omvang en de interne organisatie van de instellingen en de aard, omvang en complexiteit van hun activiteiten.
Aan aandelen verbonden instrumenten	Instrumenten waarvan de waarde gebaseerd is op waarde van het aandeel en waarvoor de waarde van het aandeel als referentie geldt, bijvoorbeeld "stock appreciation rights" of bepaalde soorten synthetische aandelen.
Aandeelhouder	Een persoon die aandelen in een instelling bezit, of, afhankelijk van de rechtsvorm van een instelling, andere eigenaren of leden van de instelling.
Ontslagvergoedingen	Betalingen in verband met de voortijdige beëindiging van een overeenkomst.

3. Tenuitvoerlegging

Toepassingsdatum

11. Deze richtsnoeren gelden vanaf 1 januari 2017.

Intrekking

12. De CEBT-richtsnoeren over beloningsbeleid en beloningspraktijken die op 10 december 2010 zijn gepubliceerd, worden per 31 december 2016 ingetrokken.

4. Richtsnoeren

Titel I – Eisen ten aanzien van beloningsbeleid

1. Beloningsbeleid voor alle medewerkers

14. Overeenkomstig artikel 74 van Richtlijn 2013/36/EU moeten instellingen beschikken over een beloningsbeleid voor alle medewerkers. Het beloningsbeleid voor alle medewerkers dient te voldoen aan de beginselen die zijn vastgelegd in de artikelen 92 en 93 van Richtlijn 2013/36/EU en in deze richtsnoeren, rekening houdend met de toewijzing van de vereisten in bijlage I⁸.
15. In het beloningsbeleid worden alle beloningscomponenten gespecificeerd en wordt ook het pensioenbeleid opgenomen, met inbegrip van het kader voor vervroegde uittreding, waar relevant. In het beloningsbeleid wordt ook een kader vastgesteld voor andere personen die namens de instelling optreden (bijv. verbonden agenten), waarbij wordt gewaarborgd dat de betalingen die worden gedaan, geen stimulans vormen voor het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken. Alle instellingen overwegen welke elementen van het beloningsbeleid ten aanzien van de variabele beloning van aangewezen medewerkers overeenkomstig artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU dienen te worden opgenomen in het beloningsbeleid voor alle medewerkers.
16. Het beloningsbeleid van de instelling voor alle medewerkers is in overeenstemming met de doelstellingen van de activiteiten van de instelling, haar risicostrategie, bedrijfscultuur en waarden, haar langetermijnbelangen en de maatregelen die zij heeft getroffen om belangenconflicten te voorkomen, en vormt geen stimulans tot het nemen van buitensporige risico's. Bij het actualiseren van het beloningsbeleid houden instellingen rekening met veranderingen in deze doelstellingen en maatregelen. Instellingen zorgen ervoor dat beloningspraktijken in lijn zijn met hun totale risicobereidheid, rekening houdend met alle risico's, met inbegrip van reputatierisico's en risico's die voortvloeien uit onverantwoorde verkooppraktijken. Instellingen houden ook rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders.
17. Instellingen kunnen aan de bevoegde autoriteiten aantonen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken in overeenstemming zijn met gedegen en doeltreffend risicobeheer en een dergelijk risicobeheer bevorderen.

⁸ In bijlage 1 bij deze richtsnoeren wordt aangegeven voor welke vereisten toepassing op alle medewerkers in de gehele instelling overeenkomstig de aanvullende richtsnoeren vereist is of wordt aanbevolen.

18. Waar variabele beloningen worden toegekend, is de toekenning daarvan gebaseerd op de prestaties van de instellingen, de bedrijfseenheden en de medewerkers en wordt hierbij rekening gehouden met de genomen risico's. Het beloningsbeleid maakt met betrekking tot de variabele beloning en de prestatiebeoordeling een duidelijk onderscheid tussen de functies van de operationele bedrijfseenheden, de groepsfuncties en de controlefuncties.
19. Het beloningsbeleid ondersteunt de instelling bij het bereiken en handhaven van een solide kapitaalbasis overeenkomstig hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren. Het beloningsbeleid houdt ook, waar toepasselijk, rekening met de beperkingen op uitkeringen uit hoofde van artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU.
20. Het beloningsbeleid bevat:
- a. de prestatiedoelen voor de instelling, de bedrijfsactiviteiten en de medewerkers;
 - b. de methoden voor het meten van prestaties, met inbegrip van de prestatiecriteria;
 - c. de structuur van variabele beloning, met inbegrip van, waar toepasselijk, de instrumenten waarin delen van de variabele beloning worden toegekend;
 - d. de maatregelen voor risicoaanpassing vooraf en achteraf van de variabele beloning⁹.
21. Instellingen zorgen ervoor dat potentiële belangenconflicten als gevolg van de uitbetaling van instrumenten als onderdeel van de variabele of vaste beloning worden geïdentificeerd en beheerd. Dit houdt ook in dat de naleving van de regels betreffende handel met voorkennis wordt gewaarborgd en dat er geen maatregelen worden getroffen die op korte termijn de koers van aandelen of instrumenten kan beïnvloeden.
22. Wanneer beloningsbeleid of groepsbeloningsbeleid ten uitvoer wordt gelegd in instellingen, met inbegrip van hun dochterondernemingen, terwijl de medewerkers van de instelling een meerderheidsbelang hebben in de instelling of de dochteronderneming, wordt het beloningsbeleid aangepast op de specifieke situatie van deze instellingen of dochterondernemingen. Voor aangewezen medewerkers zorgt de instelling ervoor dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met de relevante eisen in de artikelen 92 en 94 van de CRD-richtlijn en deze richtsnoeren.

⁹ Specifieke vereisten voor de beloning van aangewezen medewerkers en de risicoafstemming daarvan zijn vastgelegd in de titels III en IV van deze richtsnoeren.

2. Beheer van het beloningsbeleid

2.1 Verantwoordelijkheden, opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid

23. Het leidinggevend orgaan¹⁰ in zijn toezichhoudende functie (hierna de 'toezichhoudende functie') is verantwoordelijk voor het vaststellen en onderhouden van het beloningsbeleid van de instelling en voor het houden van toezicht op de tenuitvoerlegging ervan om te waarborgen dat het volledig functioneert zoals het is bedoeld. De toezichhoudende functie keurt ook eventuele latere materiële vrijstellingen voor afzonderlijke medewerkers of wijzigingen in het beloningsbeleid goed en overweegt en bewaakt de effecten hiervan zorgvuldig.
24. De toezichhoudende functie beschikt collectief over toereikende kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van beloningsbeleid en beloningspraktijken, en van stimulansen en risico's die daaruit kunnen voortvloeien. Hiertoe behoren kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van de mechanismen voor het afstemmen van de beloningsstructuur op de risicoprofielen en de kapitaalstructuur van instellingen.
25. De toezichhoudende functie zorgt ervoor dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de instelling naar behoren ten uitvoer worden gelegd en zijn afgestemd op het algehele kader voor corporate governance, de bedrijfscultuur, de risicobereidheid en de hiermee verband houdende governanceprocessen van de instelling.
26. Belangenconflicten ten aanzien van het beloningsbeleid en toegekende beloningen worden geïdentificeerd en naar behoren beperkt, onder meer door de vaststelling van objectieve toekenningscriteria op basis van het interne verslagleggingssysteem, passende controles en het vierogenbeginsel. Het beloningsbeleid waarborgt dat er geen materiële belangenconflicten ontstaan voor medewerkers in controlefuncties.
27. Het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de procedures voor het bepalen hiervan zijn duidelijk, goed gedocumenteerd en transparant. Er wordt goede documentatie bijgehouden over het besluitvormingsproces (bijv. notulen van relevante vergaderingen, relevante verslagen en andere relevante documenten) en over de redenering achter het beloningsbeleid.
28. De toezichhoudende functie en de leidinggevende functie, evenals, indien aanwezig, de belonings- en de risicocommissie, werken nauw samen en zorgen ervoor dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met gedegen en doeltreffend risicobeheer en een dergelijk risicobeheer bevordert.

¹⁰ De structuren van leidinggevende organen verschillen in de diverse Europese landen. In sommige landen is een monistische structuur gebruikelijk, dat wil zeggen dat de toezichhoudende en de leidinggevende functie van het bestuur door één orgaan worden uitgeoefend. Andere landen hanteren voornamelijk een dualistisch model, waarbij twee onafhankelijke organen worden ingesteld, een voor de leidinggevende functie en de andere voor het toezicht op het leidinggevende orgaan.

29. Het beloningsbeleid voorziet in een doeltreffend kader voor prestatiemeting, risicoaanpassing en de koppelingen tussen prestaties en beloning.
30. Risico- en nalevingsfuncties geven in overeenstemming met hun rol doeltreffende input voor de vaststelling van bonuspools, prestatiecriteria en de toekenning van beloningen wanneer zij bezorgd zijn over het effect hiervan op gedragingen van medewerkers en het risiconiveau van de verrichte activiteiten.
31. De toezichthoudende functie stelt de beloning van de leden van de leidinggevende functie vast en oefent daar toezicht op uit; als de in paragraaf 2.4 genoemde beloningscommissie niet is ingesteld, houdt de toezichthoudende functie bovendien rechtstreeks toezicht op de beloning van de hogere functionarissen in de onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van de risicobeheers- en nalevingsfuncties.
32. De toezichthoudende functie houdt rekening met de input van alle bevoegde groepsfuncties en -organen (commissies, controlefuncties¹¹, personeelsfunctie, juridische functie, strategische-planningsfunctie, begrotingsfunctie, enz.) en bedrijfseenheden over het ontwerp en de tenuitvoerlegging van en het toezicht op het beloningsbeleid van de instelling.
33. De personeelsfunctie neemt deel aan en informeert over de opstelling en beoordeling van het beloningsbeleid voor de instelling, met inbegrip van de beloningsstructuur, de beloningsniveaus en de stimuleringsregelingen, op een wijze waardoor niet alleen de medewerkers die de instelling nodig heeft, worden aangetrokken en vastgehouden, maar ook wordt gewaarborgd dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met het risicoprofiel van de instelling.
34. De risicobeheersfunctie draagt bij aan en informeert over de bepaling van passende voor risico's gecorrigeerde prestatie maatstaven (met inbegrip van aanpassingen achteraf), alsmede de beoordeling van de wijze waarop de structuur van variabele beloningen het risicoprofiel en de cultuur van de instelling beïnvloedt. De risicobeheersfunctie valideert en beoordeelt risicoaanpassingsgegevens en wordt uitgenodigd de vergaderingen van de beloningscommissie over dit onderwerp bij te wonen.
35. De nalevingsfunctie analyseert de gevolgen van het beloningsbeleid voor de naleving door de instelling van de wet- en regelgeving, het interne beleid en de risicocultuur, en rapporteert alle vastgestelde nalevingsrisico's en niet-nalevingskwesaties aan het leidinggevend orgaan, zowel in zijn leidinggevende functie als zijn toezichthoudende functie. De toezichthoudende functie houdt tijdens de goedkeuring van, de toetsingsprocedures voor en het toezicht op het beloningsbeleid rekening met de bevindingen van de nalevingsfunctie.

¹¹ De onafhankelijke controlefunctie omvat organisatieonderdelen die onafhankelijk zijn van de bedrijfs- en groepsfuncties en verantwoordelijk zijn voor het controleren en bewaken van de operationele werkzaamheden en de risico's die daaruit voortvloeien, het waarborgen van de naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving en het adviseren van de leidinggevende functies over de zaken die tot hun deskundigheidsterrein behoren. Onafhankelijke controlefuncties omvatten in het algemeen risicobeheer-, nalevings- en interne auditfuncties. Nadere bijzonderheden over controlefuncties zijn te vinden in de EBA-richtsnoeren inzake interne governance (GL44), punten 26 tot 29.

36. De interne auditfunctie voert een onafhankelijke toetsing uit van de opzet en de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van de instelling en de gevolgen daarvan voor haar risicoprofiel, en beoordeelt hoe deze gevolgen worden beheerd in overeenstemming met de richtsnoeren van paragraaf 2.5.
37. In de context van een groep is er onderling contact tussen de bevoegde functies binnen de consoliderende instelling en dochterondernemingen en wisselen deze waar nuttig informatie uit.

2.2 De rol van de aandeelhouders

38. Afhankelijk van de rechtsvorm van de instelling en het toepasselijke nationale recht, kunnen de goedkeuring van het beloningsbeleid van een instelling, en waar van toepassing, besluiten over de beloning van leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen medewerkers ook worden toegewezen aan de aandeelhoudersvergadering in overeenstemming met het nationale ondernemingsrecht. De uitslag van de stemming van de aandeelhouders kan adviserend of bindend zijn.
39. Wanneer de goedkeuring van de beloning van afzonderlijke leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen medewerkers aan aandeelhouders is toegewezen, keuren de aandeelhouders ook expliciet de betalingen goed die aan die personen kunnen worden toegekend bij beëindiging van hun contracten. Wanneer de goedkeuring van het beloningsbeleid onderworpen is aan de goedkeuring van de aandeelhouders, keuren de aandeelhouders ook ofwel vooraf het maximumbedrag goed van de betalingen die aan het leidinggevend orgaan en andere aangewezen medewerkers kunnen worden toegekend in het geval van vroegtijdige beëindiging van een contract, ofwel de criteria voor de vaststelling van die bedragen.
40. Om aandeelhouders in staat te stellen gefundeerde beslissingen te nemen, zorgt de toezichthoudende functie ervoor dat de instelling de aandeelhouders toereikende informatie verstrekt met betrekking tot het beloningsbeleid, om hen te helpen de stimuleringsstructuur te beoordelen en te beoordelen in hoeverre het nemen van risico's wordt gestimuleerd en onder controle wordt gehouden, evenals de totale kosten van de beloningsstructuur. Deze informatie moet ruim voor de desbetreffende aandeelhoudersvergadering worden verstrekt. Er wordt gedetailleerde informatie verstrekt over het beloningsbeleid en de wijzigingen daarvan, over procedures en besluitvormingsprocessen voor de vaststelling van een beloningspakket. Deze informatie moet het volgende omvatten:
- a. de beloningscomponenten;
 - b. de belangrijkste kenmerken en doelen van de beloningspakketten en de afstemming hiervan op de bedrijfs- en risicostrategie, met inbegrip van de risicobereidheid en de bedrijfswaarden van de instelling;

- c. de manier waarop in aanpassingen vooraf en achteraf rekening wordt gehouden met de onder b) genoemde punten, met name ten aanzien van aangewezen medewerkers.

41. De toezichthoudende functie blijft verantwoordelijk voor de voorstellen die aan de vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd, alsmede voor de daadwerkelijke doorvoering van eventuele wijzigingen in het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, en het toezicht daarop.

42. Wanneer aandeelhouders wordt gevraagd een verhoging van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponent van maximaal 200% goed te keuren, is het volgende van toepassing:

- a. Aandeelhouders die het recht hebben te stemmen over een voorgestelde verhoging van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten, zijn aandeelhouders van de instelling waar de aangewezen medewerkers werkzaam zijn waarvoor het hogere maximumniveau van variabele beloning geldt. Voor dochterondernemingen is de algemene vergadering van aandeelhouders van de dochteronderneming bevoegd te beslissen, en niet de algemene vergadering van de consoliderende instelling.
- b. Wanneer een instelling haar stemrechten als aandeelhouder van haar dochteronderneming uitoefent met betrekking tot de goedkeuring van een hoger maximumverhoudingspercentage tussen variabele en vaste beloning binnen een dochteronderneming, dient aan een van de volgende voorwaarden te worden voldaan:
 - i. De toezichthoudende functie van de instelling die de aandelen heeft, heeft vooraf gevraagd om een stemming van haar aandeelhoudersvergadering over de vraag hoe zij de stemrechten ten aanzien van de verhoging van dat niveau in haar dochterondernemingen moet uitoefenen.
 - ii. De vergadering van aandeelhouders van de consoliderende instelling heeft als onderdeel van het beloningsbeleid van de groep besloten dat dochterondernemingen een hoger maximumverhoudingspercentage mogen invoeren.
- c. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), punt ii), eerste insprinking, van Richtlijn 2013/36/EU, handelt de aandeelhoudersvergadering, wanneer zij een hoger maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponent goedkeurt, op grond van een gedetailleerde aanbeveling van de instelling waarin zij met name de motivering, het aantal aangewezen medewerkers en hun functies binnen de instelling aangeeft, en toelicht welke gevolgen dat hogere maximumniveau kan hebben voor de verplichting een solide kapitaalbasis in stand te houden. Deze informatie wordt ruim voor de aandeelhoudersvergadering aan de aandeelhouders verstrekt.

- d. Iedere goedkeuring van een hoger maximumverhoudingspercentage moet plaatsvinden overeenkomstig de bepalingen van artikel 94, lid 1, onder g, punt ii), van Richtlijn 2013/36/EU; de drempel van 50% voor het quorum en de meerderheidsdrempels van 66% en 75% voor de stemming, zoals vermeld in dat artikel, worden berekend op basis van de stemrechten die verbonden zijn aan de aandelen of andere gelijkwaardige eigendomsrechten in de instelling.
 - e. De drempel van 75%, die geldt wanneer minder dan 50% van de eigendomsrechten vertegenwoordigd is op de aandeelhoudersvergadering, en de drempel van 66%, die geldt wanneer ten minste 50% van de eigendomsrechten vertegenwoordigd is, worden berekend op basis van de vertegenwoordigde stemrechten van aandeelhouders, en niet op basis van het aantal natuurlijke of rechtspersonen dat aandeelhouder is.
 - f. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g, punt ii), laatste insprinking, van de CRD-richtlijn wordt medewerkers op wie de hogere maximumniveaus van de variabele beloning rechtstreeks van toepassing zijn, niet toegestaan direct of indirect de stemrechten uit te oefenen waarover zij mogelijk beschikken. Hun stemrechten worden ook buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de percentages, zowel in de teller als in de noemer.
 - g. Aandelen zijn 'vertegenwoordigd' wanneer de aandeelhouder wettelijk in staat is te stemmen over het voorgestelde hogere maximumverhoudingspercentage, ongeacht de wijze waarop die stem wordt uitgebracht. Instellingen stellen hun interne beleid betreffende vertegenwoordiging ten behoeve van deze stemming vast overeenkomstig dit beginsel en rekening houdende met het nationale ondernemingsrecht.
43. Aandeelhouders kunnen stemmen over een verlaging van een hoger maximumverhoudingspercentage dat in het verleden is goedgekeurd. Voor die stemming is een meerderheid van stemmen van aandeelhouders vereist in overeenstemming met de toepasselijke regels in het nationale recht voor reguliere besluiten. Wanneer het goedgekeurde hogere maximum is verlaagd, stelt de instelling de bevoegde autoriteit binnen vijf werkdagen op de hoogte van het besluit en van het goedgekeurde percentage.

2.3 Rapportage aan de bevoegde autoriteiten

44. Wanneer de instelling de bevoegde autoriteit informeert over de aanbeveling die aan de aandeelhoudersvergadering is gedaan, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), punt ii), vierde insprinking, van Richtlijn 2013/36/EU, verstrekt zij de bevoegde autoriteit uiterlijk vijf dagen nadat zij de aandeelhouders heeft laten weten dat goedkeuring zal worden gevraagd voor het hogere percentage, alle informatie die aan de aandeelhouders is gestuurd, met inbegrip van het voorgestelde hogere maximumpercentage en de redenen daarvoor.

45. Wanneer de instelling de bevoegde autoriteit informeert over het door haar aandeelhouders genomen besluit, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), punt ii), vijfde inspronging, van Richtlijn 2013/36/EU verstrekt zij de volgende informatie:

- a. de uitkomst van het besluit en het goedgekeurde hogere maximumpercentage, met inbegrip van, als de percentages verschillen tussen bedrijfsactiviteiten en functies, het percentage voor elke bedrijfsactiviteit of functie, als genoemd in de richtsnoeren van EBA inzake het verzamelen van gegevens over grootverdieners en de richtsnoeren van EBA over de benchmarkexercitie voor beloningen, beide gepubliceerd op 16 juli 2014¹²;
- b. het aantal aangewezen medewerkers voor wie de hogere maximumpercentages gevolgen hebben, en, wanneer de percentages verschillen tussen bedrijfsactiviteiten en functies, het niveau van het percentage voor elke bedrijfsactiviteit en functie;
- c. een analyse die aantoont dat het voorgestelde hogere percentage niet in strijd is met de verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013, in het bijzonder wat betreft de verplichtingen voor het eigen vermogen van de instelling;
- d. de in bijlage 2 vermelde informatie, met gebruikmaking van het verstrekte sjabloon;
- e. eventuele andere door de bevoegde autoriteit gevraagde informatie.

2.4 Instelling van een beloningscommissie

46. Overeenkomstig artikel 92, lid 1, in samenhang met artikel 95, lid 1, van de CRD-richtlijn, moeten alle instellingen die zelf significant zijn, rekening houdend met het individuele bedrijf, het moederbedrijf en het groepsniveau, een beloningscommissie instellen. Dochterondernemingen die onder specifieke sectorale wetgeving vallen (bijv. abi's of icbe-beheerders) volgen de regels die zijn vastgelegd in de specifieke sectorale wetgeving die op hen van toepassing is om te bepalen of zij een beloningscommissie moeten instellen. De consoliderende instelling zorgt ervoor dat een beloningscommissie wordt ingesteld wanneer dit wettelijk vereist is.

47. Wanneer een beloningscommissie wordt ingesteld in een instelling die niet significant is, dient deze instelling te voldoen aan de vereisten van deze richtsnoeren betreffende de beloningscommissie, maar mag zij de taken van de beloningscommissie combineren met andere taken, mits dit niet leidt tot belangenconflicten.

48. Wanneer geen beloningscommissie wordt ingesteld, worden de vereisten van deze richtsnoeren betreffende de beloningscommissie gezien als geldend voor de toezichhoudende functie.

¹² Beide richtsnoeren zijn te vinden op <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

2.4.1 Samenstelling van de beloningscommissie

49. De beloningscommissie is samengesteld uit leden van de toezichhoudende functie¹³ die geen uitvoerende functie vervullen. De voorzitter en de meerderheid van de leden van de beloningscommissie zijn onafhankelijk¹⁴. Indien het nationale recht voorziet in werknemersvertegenwoordiging in het leidinggevend orgaan, moeten er een of meer werknemersvertegenwoordigers in worden opgenomen. Wanneer er onvoldoende gekwalificeerde onafhankelijke leden zijn, treffen instellingen andere maatregelen in hun beloningsbeleid om belangenconflicten in besluiten over beloningskwesties te beperken.

50. Leden van de beloningscommissie beschikken gezamenlijk over voldoende kennis, deskundigheid en professionele ervaring op het gebied van beloningsbeleid en -praktijken, risicobeheer en controleactiviteiten, met name ten aanzien van het mechanisme voor de afstemming van de beloningsstructuur op het risico- en kapitaalprofiel van de instelling.

2.4.2 Taken van de beloningscommissie

51. De beloningscommissie:

- a. is verantwoordelijk voor de voorbereiding van besluiten over beloning die door de toezichhoudende functie moeten worden genomen, in het bijzonder wat betreft de beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in haar leidinggevende functie en van andere aangewezen medewerkers;
- b. assisteert en adviseert de toezichhoudende functie bij de opzet van het beloningsbeleid van de instelling;
- c. ondersteunt de toezichhoudende functie bij het toezicht op het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen, en op de naleving van het beloningsbeleid;
- d. controleert of het bestaande beloningsbeleid nog up-to-date is en doet zo nodig voorstellen voor wijzigingen;
- e. toetst de aanstelling van externe beloningsadviseurs die de toezichhoudende functie mogelijk inroept voor advies of assistentie;

¹³ De structuren van leidinggevende organen verschillen in de diverse Europese landen. In sommige landen is een monistische structuur gebruikelijk, dat wil zeggen dat de toezichhoudende en de leidinggevende functie van het bestuur door één orgaan worden uitgeoefend. Andere landen hanteren voornamelijk een dualistisch model, waarbij twee onafhankelijke organen worden ingesteld, een voor de leidinggevende functie en de andere voor het toezicht op het leidinggevende orgaan. In deze gevallen dienen leden van het toezichhoudend orgaan zitting te hebben in de beloningscommissie.

¹⁴ Onafhankelijkheid zoals vastgelegd in de EBA-richtsnoeren inzake interne governance, punt 5.6.

- f. zorgt ervoor dat voldoende informatie aan aandeelhouders wordt verstrekt over beloningsbeleid en beloningspraktijken, met name met betrekking tot een voorgesteld hoger maximumverhoudingspercentage tussen variabele en vaste beloning;
- g. beoordeelt de mechanismen en systemen die zijn ingevoerd om te waarborgen dat het beloningssysteem naar behoren rekening houdt met alle soorten risico's, liquiditeit en kapitaalniveaus, en dat het totale beloningsbeleid in overeenstemming is met goed en doeltreffend risicobeheer en dit ook bevordert, en in lijn is met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de bedrijfscultuur en -waarden en het langetermijnbelang van de instelling;
- h. beoordeelt in hoeverre prestatiedoelen zijn bereikt en risicoaanpassing achteraf nodig is, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen;
- i. toetst een aantal mogelijke scenario's voor het testen hoe het beloningsbeleid en de beloningspraktijken reageren op externe en interne gebeurtenissen en voert back-tests uit van de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de toekenning en de risicoaanpassing vooraf op basis van de werkelijke risicoresultaten.

52. Wanneer de instelling een beloningscommissie heeft ingesteld, houdt de beloningscommissie direct toezicht op de beloning van de hogere functionarissen in de onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van de risicobeheers- en nalevingsfuncties. De beloningscommissie doet aanbevelingen aan de toezichthoudende functie over de opzet van het beloningspakket en te betalen beloningsbedragen aan hogere medewerkers in de controlefuncties.

2.4.3 Procedure en rapportagelijnen

53. De beloningscommissie:

- a. heeft vrije toegang tot alle gegevens en informatie inzake het besluitvormingsproces van de toezichthoudende functie met betrekking tot het ontwerp, de tenuitvoerlegging en de toetsing van, en het toezicht op het beloningsbeleid en de beloningspraktijken;
- b. heeft voldoende financiële middelen en onbelemmerde toegang tot alle informatie en gegevens van onafhankelijke controlefuncties, waaronder risicobeheer;
- c. zorgt voor voldoende betrokkenheid van de onafhankelijke controlefunctie en andere relevante functies (bijv. personeelszaken, juridische zaken en strategische planning) binnen de respectieve deskundigheidsgebieden en wint waar nodig externe adviezen in.

54. De beloningscommissie werkt samen met andere commissies van de toezichthoudende functie waarvan de activiteiten mogelijk gevolgen hebben voor de opzet en het goede functioneren van beloningsbeleid en beloningspraktijken (bijv. risico-, audit- en benoemingscommissie). Ook

verstrekt zij adequate informatie aan de toezichhoudende functie en, waar passend, aan de aandeelhoudersvergadering over de verrichte activiteiten.

55. Wanneer er een risicocommissie is ingesteld, onderzoekt deze, onverminderd de taken van de beloningscommissie, of de stimulansen die worden gegeven door het beloningsbeleid en de beloningspraktijken rekening houden met het risico, het kapitaal, de liquiditeit en de waarschijnlijkheid en het tijdstip van winsten van de instelling.

56. Wanneer beide commissies zijn ingesteld, woont een lid van de risicocommissie de vergaderingen van de beloningscommissie bij en vice versa.

2.5 Toetsing van het beloningsbeleid

57. De toezichhoudende functie of, indien deze is ingesteld, de beloningscommissie, zorgt ervoor dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de instelling ten minste ieder jaar worden onderworpen aan een onafhankelijke centrale interne toetsing.

58. Een centrale toetsing van de naleving van de regelgeving en van het beleid, de procedures en de interne regels van de groep wordt uitgevoerd door de interne auditfunctie van de consoliderende instelling.

59. Instellingen verrichten de onafhankelijke centrale toetsing op individuele basis. In een groep kunnen niet-significante instellingen die dochterondernemingen zijn, volstaan met de toetsing die door de consoliderende instelling is verricht, wanneer de instelling was opgenomen in de toetsing op consolidatie- of subconsolidatieniveau en wanneer de uitkomsten beschikbaar zijn gesteld aan de toezichhoudende functie van die instelling.

60. Kleine en minder complexe instellingen kunnen de periodieke onafhankelijke toetsing van het beloningsbeleid geheel of gedeeltelijk uitbesteden. Grotere en complexere instellingen hebben in principe voldoende middelen om de toetsing intern uit te voeren. Gekwalificeerde, onafhankelijke externe adviseurs¹⁵ kunnen de instelling ondersteunen en aanvullen bij de uitvoering van deze taken. De toezichhoudende functie is verantwoordelijk voor de toetsing.

61. Instellingen beoordelen als onderdeel van de onafhankelijke centrale toetsing of het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen:

- a. functioneren zoals bedoeld (in het bijzonder of goedgekeurd beleid en goedgekeurde procedures en interne regels worden nageleefd; of de betaalde beloningen passend zijn en in lijn met de bedrijfsstrategie; en of naar behoren rekening is gehouden met het risicoprofiel, de langetermijndoelen en andere doelen van de instelling);
- b. in overeenstemming is met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen.

¹⁵ Zie voor meer bijzonderheden over uitbesteding de EBA-richtsnoeren inzake interne governance (GL44).

- c. op consistente wijze ten uitvoer worden gelegd in de gehele groep, in overeenstemming zijn met artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU en de instelling niet beperken in haar vermogen een solide kapitaalbasis in lijn met hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren te handhaven of te herstellen.

62. De andere relevante interne bedrijfsfuncties (bijv. personeelszaken, juridische zaken, strategische planning), evenals andere belangrijke commissies van de toezichthoudende functie (audit-, risico- en benoemingscommissie), worden nauw betrokken bij de toetsing van het beloningsbeleid van de instelling om te waarborgen dat dit in overeenstemming is met de risicobeheerstrategie en het risicobeheerkader van de instelling.

63. Als uit periodieke toetsingen blijkt dat het beloningsbeleid niet werkt zoals bedoeld of zoals voorgeschreven, of als aanbevelingen worden gedaan, zorgt de beloningscommissie, indien deze is ingesteld, of de toezichthoudende functie ervoor dat er een actieplan voor verbetering wordt voorgesteld en aangenomen en tijdig ten uitvoer wordt gelegd.

64. De uitkomsten van de verrichte interne toetsing en de acties die worden ondernomen om verbetering te brengen in geconstateerde tekortkomingen, worden gedocumenteerd in de vorm van schriftelijke verslagen of de notulen van de vergadering van de relevante commissies of van de toezichthoudende functie en beschikbaar gemaakt voor het leidinggevend orgaan, de relevante commissies en de bedrijfsfuncties.

3. Beloningsbeleid en groepscontext

65. Overeenkomstig artikel 92, lid 1, en artikel 109 van Richtlijn 2013/36/EU, moeten instellingen op consolidatie-, subconsolidatie- (inclusief dochterondernemingen en bijkantoren in derde landen) en individueel niveau voldoen aan alle vereisten van artikel 92, lid 2, en de artikelen 93, 94, 95 en 96 van die Richtlijn, met inbegrip van de toepasselijke technische reguleringsnormen op het gebied van beloning. Ten aanzien van het individuele niveau kunnen bevoegde autoriteiten gebruikmaken van de afwijking waarin is voorzien in artikel 7 van de verordening kapitaalvereisten, overeenkomstig artikel 109, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU. Het is de verantwoordelijkheid van de instellingen ervoor te zorgen dat het interne beloningsbeleid voldoet aan eventuele specifieke vereisten ten aanzien van activiteiten die worden verricht in een relevant rechtsgebied.

66. Op consolidatie- of subconsolidatieniveau zorgen de consoliderende instelling en de bevoegde autoriteiten ervoor dat een groepsbreed beloningsbeleid wordt ingevoerd en nageleefd voor:

- a. alle medewerkers in alle instellingen en andere entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen, met inbegrip van alle bijkantoren; en

- b. alle aangewezen medewerkers¹⁶ in alle instellingen en andere entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen, met inbegrip van alle bijkantoren.

67. Ten aanzien van instellingen en entiteiten binnen een groep die in meer dan één lidstaat zijn gevestigd, wordt in het groepsbrede beloningsbeleid gespecificeerd hoe in de tenuitvoerlegging dient te worden omgegaan met verschillen tussen nationale tenuitvoerleggingen van de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU, in het bijzonder ten aanzien van de toepassing van de beperking van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele beloningscomponenten en de vaste beloning tot 100% (indien van toepassing, tot 200% met goedkeuring van de aandeelhouders)¹⁷, de mogelijkheid tot toepassing van het notionele discontopercentage¹⁸ en eventuele beperkingen ten aanzien van het gebruik van instrumenten¹⁹.

68. Overeenkomstig artikel 92, lid 1, en artikel 109 van Richtlijn 2013/36/EU moet de consoliderende instelling ervoor zorgen dat dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen, maar die niet zelf onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, een beloningsbeleid hebben dat in overeenstemming is met het groepsbrede beloningsbeleid voor alle medewerkers en ten minste voor de aangewezen medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, voldoet aan de vereisten van artikel 92, lid 2, en van de artikelen 93 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU. Dit geldt ook voor specifieke vereisten van Richtlijn 2013/36/EU die niet zijn opgenomen in andere sectorale wetgeving (zo dient de consoliderende instelling voor medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, maar die medewerkers zijn van entiteiten die binnen het toepassingsgebied van Richtlijn 2011/61/EU²⁰ en Richtlijn 2009/65/EG²¹ vallen, ervoor te zorgen dat de beperking van de variabele beloningscomponenten tot 100% (indien toepasselijk, tot 200% met goedkeuring van de aandeelhouders) van de vaste beloningscomponenten wordt nageleefd).²² Wanneer specifieke vereisten van Richtlijn 2013/36/EU strijdig zijn met de sectorale vereisten (bijv. uit hoofde van Richtlijn 2011/61/EU of Richtlijn 2009/65/EG), heeft de specifieke sectorale wetgeving voorrang (zo dienen entiteiten die onder Richtlijn 2011/61/EU of Richtlijn 2009/65/EG vallen, de variabele beloning van aangewezen medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, te betalen in eenheden of aandelen van het betrokken alternatieve beleggingsfonds of in eenheden van de betrokken icbe (respectievelijk

¹⁶ Zie hoofdstuk 5 voor de procedure voor de aanwijzing in een groepscontext.

¹⁷ Artikel 94, lid 1, onder g), punten i) en ii) van Richtlijn 2013/36/EU.

¹⁸ Artikel 94, lid 1, onder g), punt iii) van Richtlijn 2013/36/EU.

¹⁹ Artikel 94, lid 1, onder l), van Richtlijn 2013/36/EU.

²⁰ Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010 (PB L 174 van 1.7.2011, blz. 1).

²¹ Richtlijn 2009/65/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 juli 2009 tot coördinatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's) (PB L 302 van 17.11.2009, blz. 32).

²² Nadere bijzonderheden over de wijze waarop deze medewerkers moeten worden aangewezen, zijn vastgelegd in paragraaf 5.3 'Aanwijzingsprocedure in afzonderlijke entiteiten en op geconsolideerd niveau' hierna.

bijlage II, lid 1, onder m) van Richtlijn 2011/61/EU en artikel 14, lid b, onder m), van Richtlijn 2009/65/EG)).

69. Medewerkers die van een moederbedrijf in een derde land gedetacheerd zijn bij een dochteronderneming in de EU die een instelling of een bijkantoor is, en die, als ze rechtstreeks in dienst waren van de instelling of het bijkantoor in de EU, tot de aangewezen medewerkers van die instelling of dat bijkantoor in de EU zouden behoren, zijn aangewezen medewerkers. Deze gedetacheerde medewerkers zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 92, 93 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU, zoals die ten uitvoer worden gelegd in de lidstaat waar de instelling of het bijkantoor in de EU is gevestigd, evenals aan de toepasselijke technische reguleringsnormen. In het geval van detacheringen voor korte duur, bijvoorbeeld wanneer een persoon maar enkele weken in een lidstaat verblijft om projectwerkzaamheden te verrichten, is de betrokken persoon alleen aan deze bepalingen onderworpen als hij of zij op grond van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie zou worden aangewezen, rekening houdend met de beloning die wordt toegekend voor de relevante periode en de rol en verantwoordelijkheden tijdens de detachering.
70. Kortlopende contracten of detacheringen mogen niet worden gebruikt als middel om de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en daarmee verband houdende normen of richtsnoeren te omzeilen.
71. Ten aanzien van in derde landen gevestigde dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie van een consoliderende instelling in een lidstaat vallen, wordt in het groepsbrede beloningsbeleid het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponent vastgesteld op niet meer dan 100% (indien van toepassing, tot 200% met goedkeuring van de aandeelhouders op groepsniveau). Bovendien wordt hierin gespecificeerd of het notionele discontopercentage wordt toegepast en wordt ervoor gezorgd dat voor de uitbetaling van variabele beloning instrumenten worden gebruikt die in overeenstemming zijn met deze richtsnoeren en Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie²³.
72. Een dochteronderneming die is gevestigd in een derde land en die is opgenomen in de prudentiële consolidatie van een consoliderende instelling in een lidstaat, beschikt over een beloningsbeleid dat in overeenstemming is met het groepsbrede beloningsbeleid en voldoet aan de vereisten van artikel 92, lid 2, en de artikelen 93 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU, ten minste voor de medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden.
73. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat alle bijkantoren in een lidstaat van kredietinstellingen die een vergunning hebben in een derde land onderworpen worden aan dezelfde eisen als die

²³ Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie van 12 maart 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen wat de specificatie betreft van de instrumenten die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en die mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning (PB L 148 van 20.5.2014, blz. 21). Deze is te vinden op: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006

welke gelden voor instellingen binnen lidstaten. Wanneer deze bijkantoren een percentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten van meer dan 100% willen toepassen, tonen zij aan de bevoegde autoriteit aan dat de aandeelhouders van de instelling in het derde land het hogere percentage hebben goedgekeurd.

74. De beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en deze richtsnoeren gelden voor instellingen, ook als dit dochterondernemingen van een moederinstelling in een derde land zijn. Wanneer een dochteronderneming in de EU van een moederinstelling in een derde land een consoliderende instelling is, omvat de prudentiële consolidatie niet het niveau van de in een derde land gevestigde moederinstelling en andere rechtstreekse dochterondernemingen van die moederinstelling. De consoliderende instelling zorgt ervoor dat in haar eigen beloningsbeleid rekening wordt gehouden met het groepsbrede beloningsbeleid van de moederinstelling in een derde land, voor zover dat niet in strijd is met de vereisten van relevante EU- of nationale wetgeving, waaronder deze richtsnoeren.

4. Proportionaliteit

75. Het proportionaliteitsbeginsel dat is vastgelegd in artikel 92, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU heeft als doel beloningsbeleid en beloningspraktijken op consistente wijze in overeenstemming te brengen met het individuele risicoprofiel en de individuele risicobereidheid en strategie van een instelling, zodat de doelstellingen van de verplichtingen doeltreffend worden bereikt.

76. Bij de beoordeling of de vereisten op evenredige wijze worden toegepast, nemen instellingen en bevoegde autoriteiten een combinatie van de volgende criteria in aanmerking: de omvang, de interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de instelling.

77. Hiertoe houden instellingen en bevoegde autoriteiten ten minste rekening met de volgende criteria:

- a. het balanstotaal of de hoeveelheid activa van de instelling en significante entiteiten die met het oog op regelgeving worden geconsolideerd;
- b. de geografische aanwezigheid van de instelling en de omvang van de werkzaamheden in elk rechtsgebied;
- c. de rechtsvorm en het beschikbare eigen en vreemd vermogen;
- d. de toestemming om interne methoden te gebruiken voor het meten van de kapitaalvereisten (bijv. interne-ratingbenadering, geavanceerde meetbenadering);
- e. of de instelling deel uitmaakt van een groep, en zo ja, de voor de groep uitgevoerde proportionaliteitsbeoordeling;

- f. het type activiteit en diensten waarvoor een vergunning is verleend (bijv. leningen en deposito's, zakenbankactiviteiten);
- g. de onderliggende bedrijfsstrategie;
- h. de structuur van de bedrijfsactiviteiten en de tijdshorizon, meetbaarheid en voorspelbaarheid van de risico's van de bedrijfsactiviteiten;
- i. de financieringsstructuur van de instelling;
- j. de interne organisatie van de instelling, met inbegrip van het niveau van de variabele beloning die aan aangewezen medewerkers kan worden betaald;
- k. de structuur van winsten en verliezen van de instelling;
- l. het type klanten (bijv. particulieren, bedrijven, MKB, overheden);
- m. de complexiteit van de producten of contracten.

78. Bij de proportionele toepassing van de vereisten zijn instellingen er verantwoordelijk voor dat zij rekening houden met hun risicoprofiel, hun risicobereidheid en andere kenmerken en dat zij beloningsbeleid en beloningspraktijken ontwikkelen en ten uitvoer leggen die goed aansluiten op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instellingen. De verplichting om te beschikken over een beheerst en doeltreffend beloningsbeleid en idem beloningspraktijken geldt echter voor alle instellingen en ten aanzien van al hun medewerkers, ongeacht de verschillende kenmerken van de instellingen.

79. Voordat beloningsvereisten op proportionele wijze worden toegepast, worden de medewerkers aangewezen op basis van de criteria van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en aanvullende interne criteria²⁴. De beperking van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten tot 100% (200% met goedkeuring van de aandeelhouders) wordt toegepast op alle aangewezen medewerkers in de instelling en, voor wat betreft haar dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen, op de aangewezen medewerkers die het risicoprofiel van de groep beïnvloeden, ook als ze zelf niet zijn onderworpen aan Richtlijn 2013/36/EU, overeenkomstig de richtsnoeren in hoofdstuk 3.

80. Bij de tenuitvoerlegging van specifiek beloningsbeleid voor verschillende categorieën aangewezen medewerkers, overeenkomstig de hoofdstukken 3 en 4 van deze richtsnoeren, wordt bij de toepassing van het proportionaliteitsbeginsel rekening gehouden met het effect van die categorie aangewezen medewerkers op het risicoprofiel van de instelling.

²⁴ Zie de richtsnoeren voor de aanwijzingsprocedure in hoofdstuk 5.

81. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat instellingen aan de beloningsvereisten voldoen op een wijze die zorgt voor een gelijkwaardig niveau van concurrentieomstandigheden tussen instellingen van dezelfde categorie.
82. In overeenstemming met het bovenstaande hebben grote (met inbegrip van significante) en complexere instellingen en groepen een complexer beloningsbeleid en geavanceerdere methoden voor risicometing, terwijl kleine en minder complexe instellingen en groepen kunnen volstaan met een eenvoudiger beloningsbeleid en eenvoudigere methoden.

5. De procedure voor de aanwijzing van medewerkers

83. Het is de verantwoordelijkheid van instellingen om de medewerkers aan te wijzen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel beïnvloeden. Alle instellingen voeren jaarlijks een zelfbeoordeling uit om alle medewerkers aan te wijzen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel beïnvloeden of kunnen beïnvloeden. Deze procedure voor de aanwijzing van medewerkers is een onderdeel van het totale beloningsbeleid van de instelling.
84. De zelfbeoordeling wordt gebaseerd op de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die zijn vastgelegd in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, en omvat waar nodig, om te waarborgen dat alle medewerkers worden aangewezen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel beïnvloeden, aanvullende door de instelling geformuleerde criteria die de risiconiveaus van verschillende activiteiten binnen de instelling en de invloed van medewerkers op het risicoprofiel weerspiegelen.
85. Overeenkomstig artikel 4 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie betreffende de kwantitatieve criteria, wordt gekeken naar de totale beloning die in het voorgaande boekjaar aan medewerkers is toegekend, zodat de aanwijzing aan het begin van het volgende boekjaar kan plaatsvinden. Bij de toepassing van de kwantitatieve criteria van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie houden instellingen rekening met alle geldelijke en niet-geldelijke vaste en variabele beloningscomponenten die in het voorgaande boekjaar zijn toegekend voor beroepswerkzaamheden. Voor de vaste component zijn dit de bedragen die in het voorgaande boekjaar zijn toegekend en meestal ook zijn uitgekeerd. Voor de variabele component zijn dit de bedragen die in het voorgaande boekjaar zijn toegekend voor de volledige voorgaande opbouwperiode, ongeacht of in het voorgaande boekjaar slechts een deel van de variabele beloning is uitgekeerd en andere delen zijn uitgesteld.²⁵ Gangbare beloningspakketten die niet op individueel niveau worden meegewogen, worden meegerekend op basis van de totale som, die op basis van objectieve criteria wordt verdeeld over de afzonderlijke medewerkers.

²⁵ Zo worden voor de aanwijzing begin 2016 de in 2015 toegekende en betaalde vaste beloning en de in 2015 toegekende variabele beloning over de voorgaande opbouwperiode (bijv. over 2014) bij elkaar opgeteld om het bedrag te berekenen dat wordt gebruikt voor de aanwijzing op grond van de kwantitatieve criteria.

86. Instellingen die beloningen toekennen in een andere valuta dan de euro, rekenen de in artikel 4 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie vastgelegde drempels om op de in artikel 5 van die verordening beschreven wijze, met gebruikmaking van ofwel de interne wisselkoers die wordt gebruikt voor de consolidatie van de rekeningen ofwel de wisselkoers die de Commissie gebruikt voor financiële programmering en de begroting voor de maand waarin de beloning is toegekend²⁶.
87. Wanneer instellingen artikel 5, lid 2, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie toepassen, wijzen zij alle medewerkers die werkzaam zijn in entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen, toe aan het land waar de betrokken persoon het merendeel van zijn of haar werkzaamheden verricht en passen zij per land de criteria in artikel 4, lid 1, onder b) en c) toe op de medewerkers die aan een specifiek land zijn toegewezen.
88. Medewerkers die voldoen aan de kwantitatieve criteria, zijn aangewezen medewerkers, tenzij de instelling het bepaalde in artikel 4, lid 2, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie toepast. Met betrekking tot criterium a), voor medewerkers aan wie in het voorgaande boekjaar een totale beloning van EUR 750 000 of meer is toegekend, of criterium b) van artikel 4, lid 1, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, is de toepassing van artikel 4, lid 2, van die verordening onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van de bevoegde autoriteit.
89. De zelfbeoordeling is helder, consistent en naar behoren gedocumenteerd en wordt gedurende het jaar periodiek bijgewerkt, ten minste met betrekking tot de criteria van artikel 3 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie. Instellingen zorgen ervoor dat medewerkers die in een boekjaar gedurende een periode van ten minste drie maanden onder de criteria van artikel 3 vallen of daar waarschijnlijk onder zullen vallen, als aangewezen medewerkers worden behandeld.
90. Ten minste de volgende informatie wordt opgenomen in de documentatie van de uitgevoerde zelfbeoordeling ten aanzien van het aanwijzen van medewerkers:
- de motivering die ten grondslag ligt aan de zelfbeoordeling, en de reikwijdte ervan;
 - de gehanteerde aanpak voor de beoordeling van de risico's die voortvloeien uit de bedrijfsstrategie en activiteiten van de instelling, ook in andere geografische locaties;
 - hoe mensen worden beoordeeld die werken in instellingen en andere entiteiten binnen de consolidatie, in dochterondernemingen en in bijkantoren, ook die welke in derde landen zijn gevestigd;
 - de rol en verantwoordelijkheden van de verschillende groepsorganen en interne functies die betrokken zijn bij het ontwerp, de toetsing en de toepassing van, en het toezicht op het zelfbeoordelingsproces; en

²⁶ De wisselkoersen zijn te vinden op de website van de Europese Commissie: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

e. de uitkomst van de procedure voor de aanwijzing van medewerkers.

91. Instellingen houden dossiers bij van het proces van de aanwijzing van medewerkers en zijn in staat aan hun bevoegde toezichtautoriteit aan te tonen hoe medewerkers zijn aangewezen aan de hand van zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve criteria van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, evenals eventuele aanvullende criteria die de instellingen hanteren.

92. De documentatie van de zelfbeoordeling omvat ten minste het aantal aangewezen medewerkers, met inbegrip van de medewerkers die voor het eerst zijn aangewezen, de verantwoordelijkheden en werkzaamheden van hun functies, hun namen of een andere unieke identificatie en de toewijzing van de aangewezen medewerkers aan bedrijfsactiviteiten binnen de instelling, evenals een vergelijking met de uitkomsten van de zelfbeoordeling van het voorgaande jaar.

93. De documentatie omvat ook medewerkers die op grond van kwantitatieve criteria zijn aangewezen, maar wier beroepswerkzaamheden zijn beoordeeld als niet van materiële invloed op het risicoprofiel van de instelling, overeenkomstig artikel 4 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie. Deze beoordelingen worden naar behoren gedocumenteerd, met inbegrip van de motivering van de uitsluitingen. Instellingen bewaren de documentatie gedurende een passende periode, zodat deze kan worden gecontroleerd door de bevoegde autoriteiten.

5.1 Kennisgeving van en voorafgaande toestemming voor uitsluitingen

94. Wanneer de instelling overeenkomstig artikel 4, lid 2, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie bepaalt dat de beroepswerkzaamheden van de medewerker het risicoprofiel van de instelling niet materieel beïnvloeden en de bevoegde autoriteit hiervan in kennis stelt of hiervoor voorafgaande toestemming vraagt, geldt het volgende:

- a. Het leidinggevend orgaan besluit op basis van de uitgevoerde analyse binnen het jaarlijkse proces van aanwijzing of medewerkers het risicoprofiel van de instelling inderdaad niet materieel beïnvloeden en stellen de toezichthoudende functie op de hoogte van het genomen besluit. De toezichthoudende functie of, indien ingesteld, de beloningscommissie, toetst de criteria voor de besluiten en het besluitvormingsproces en keurt de gemaakte uitzonderingen goed.²⁷
- b. Kennisgevingen worden zo snel mogelijk, maar uiterlijk zes maanden na het einde van het voorgaande boekjaar gedaan, zodat de bevoegde autoriteit voldoende tijd heeft om de uitsluitingen te analyseren en de instelling rekening kan houden met eventuele

²⁷ Zie punt 23 voor de goedkeuring van uitzonderingen op het beloningsbeleid.

bezwaren van de bevoegde autoriteit en de uitkomst van de aanwijzingsprocedure dienovereenkomstig kan aanpassen.

- c. Elke aanvraag voor voorafgaande goedkeuring wordt zo snel mogelijk, maar uiterlijk zes maanden na het einde van het voorgaande boekjaar ingediend. De bevoegde autoriteit beoordeelt de aanvraag en keurt deze voor zover mogelijk goed of af binnen een termijn van drie maanden na ontvangst van de volledige documentatie.
- d. Wanneer in het voorgaande boekjaar aan de medewerker een totale beloning van EUR 1 000 000 of meer is toegekend, stelt de bevoegde autoriteit onmiddellijk de Europese Bankautoriteit op de hoogte van de ontvangen aanvraag en van haar eerste beoordeling. De bevoegde autoriteit verstrekt EBA op verzoek onmiddellijk alle door de instelling ontvangen informatie. EBA neemt contact op met de bevoegde autoriteit om ervoor te zorgen dat de criteria van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie op consistente wijze worden toegepast voordat de bevoegde autoriteit besluit tot goedkeuring of afwijzing van de aanvraag.

95. De voorafgaande toestemming overeenkomstig artikel 4, lid 5, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie betreffende uitsluitingen van aangewezen medewerkers met betrekking tot het criterium in artikel 4, lid 1, onder b) van die verordening, wordt slechts voor beperkte tijd verleend. Het verzoek om voorafgaande toestemming overeenkomstig artikel 4, lid 5, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie wordt ieder jaar ingediend. Ten aanzien van medewerkers voor wie voor het eerst een besluit over de aanvraag wordt genomen, betreft de voorafgaande toestemming alleen het boekjaar waarin om voorafgaande toestemming is gevraagd en het boekjaar dat daarop volgt. Ten aanzien van medewerkers voor wie de toepassing van artikel 4, lid 2, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie al is goedgekeurd voor het lopende boekjaar, heeft de voorafgaande toestemming alleen betrekking op het volgende boekjaar.

96. De kennisgeving van de toepassing van uitsluitingen op grond van artikel 4, lid 4, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie voor medewerkers die zijn aangewezen op basis van het criterium van artikel 4, lid 1, onder a), van die verordening, vindt jaarlijks plaats. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen uitsluitingen op basis van de criteria in artikel 4, lid 2, onder a) en b), van die verordening, maar worden uitsluitend medewerkers gemeld die in de voorgaande opbouwperiode niet zijn gemeld als uitgesloten op basis van hetzelfde criterium (bijv. wanneer een medewerker is uitgesloten omdat de bedrijfseenheid niet van materiële betekenis is, is kennisgeving niet nodig wanneer dezelfde medewerker nog steeds werkzaam is in dezelfde bedrijfseenheid en de bedrijfseenheid nog steeds niet van materiële betekenis is).

97. Wanneer aangewezen medewerkers zouden worden uitgesloten in dochterondernemingen die zelf niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, is de bevoegde autoriteit de bevoegde autoriteit van het moederbedrijf. Voor bijkantoren van kredietinstellingen waarvan het hoofdkantoor zich in een derde land bevindt, is de bevoegde autoriteit de bevoegde autoriteit die

verantwoordelijk is voor het toezicht op instellingen in de lidstaat waar het bijkantoor is gevestigd.

98. Kennisgevingen en verzoeken om voorafgaande toestemming bevatten alle namen of een andere unieke identificatie van aangewezen medewerkers voor wie een uitsluiting zou moeten gelden, het percentage van intern kapitaal dat overeenkomstig artikel 73 van Richtlijn 2013/36/EU is toegewezen aan de bedrijfseenheid waar de medewerker werkzaam is en, voor zover vereist op grond van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, de analyse van de invloed van medewerkers op het risicoprofiel van de instelling voor elke aangewezen medewerker. Wanneer aangewezen medewerkers werkzaam zijn in dezelfde bedrijfseenheid en dezelfde functie hebben, wordt een gezamenlijke beoordeling uitgevoerd.

5.2 Governance van de aanwijzingsprocedure

99. Het leidinggevend orgaan heeft de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het proces van aanwijzing van medewerkers en het beleid daarvoor. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie:

- a. keurt het beleid voor de aanwijzing als onderdeel van het beloningsbeleid goed;
- b. is betrokken bij het ontwerp van de zelfbeoordeling;
- c. waarborgt dat de beoordeling voor het aanwijzen van medewerkers naar behoren wordt uitgevoerd overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU, Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en deze richtsnoeren;
- d. houdt op continue basis toezicht op het proces van aanwijzing;
- e. keurt materiële vrijstellingen van of wijzigingen op het vastgestelde beleid goed en bestudeert en bewaakt het effect hiervan zorgvuldig;
- f. geeft goedkeuring aan uitsluitingen van medewerkers overeenkomstig artikel 4, lid 2, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie wanneer de instellingen van mening zijn dat deze medewerkers niet voldoen aan de in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie vastgelegde kwalitatieve criteria, omdat ze het risicoprofiel van de instelling niet materieel beïnvloeden, en houdt hier toezicht op;
- g. toetst het vastgestelde beleid regelmatig en wijzigt dit waar nodig.

100. Wanneer een beloningscommissie is ingesteld, is deze actief betrokken bij het proces van aanwijzing, in lijn met haar verantwoordelijkheden voor de voorbereiding van besluiten over beloningen. Wanneer geen beloningscommissie is ingesteld, voeren de niet-uitvoerende en waar mogelijk de onafhankelijke leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie deze taken uit.

101. De onafhankelijke risicobeheersfunctie en de onafhankelijke nalevingsfunctie, de ondersteunende functies (bijv. juridische zaken, personeelszaken) en de desbetreffende

commissies van het leidinggevend orgaan (de risicocommissie, de benoemingscommissie en de auditcommissie) zijn op continue basis betrokken bij het proces van aanwijzing overeenkomstig hun respectieve rollen. Met name de risicocommissie, indien deze is ingesteld, is betrokken bij de aanwijzingsprocedure, onverminderd de taken van de beloningscommissie. Instellingen dragen zorg voor een adequate uitwisseling van informatie tussen alle interne organen en functies die bij de aanwijzingsprocedure zijn betrokken. De aanwijzingsprocedure en de uitkomsten daarvan worden onderworpen aan een onafhankelijke interne of externe toetsing.

5.3 Aanwijzingsprocedure in afzonderlijke entiteiten en op geconsolideerd niveau

102. De criteria die zijn vastgelegd in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en die welke aanvullend door instellingen zijn vastgesteld, worden door instellingen zowel toegepast op individuele basis, met behulp van de cijfers en met inachtneming van de situatie van de individuele instelling, als door de consoliderende instelling op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau, zoals gedefinieerd in artikel 4, lid 1, onder 48) en 49), van de verordening kapitaalvereisten, met inbegrip van alle dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen maar zelf niet onderworpen zijn aan de CRD-richtlijn, aan de hand van de geconsolideerde cijfers en rekening houdend met de geconsolideerde situatie en het effect op het risicoprofiel van de instelling op geconsolideerde basis. Hetzelfde geldt voor het gesubconsolideerde niveau.
103. Bij de toepassing van de kwalitatieve criteria van artikel 3 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie op geconsolideerd of gesubconsolideerd niveau worden werknemers in een dochteronderneming alleen opgenomen als zij verantwoordelijk zijn voor de in deze criteria genoemde functies op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis. Zo wordt een medewerker in een dochteronderneming die lid is van het leidinggevend orgaan van die dochteronderneming, op grond van het criterium van artikel 3, lid 1, van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie ('de medewerker is lid van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie') uitsluitend opgenomen als hij/zij ook lid is van het leidinggevend orgaan van de moederinstelling in de EU.
104. De kwantitatieve criteria van artikel 4 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie gelden voor alle medewerkers op geconsolideerde en gesubconsolideerde basis, met inbegrip van alle dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen. Zo worden medewerkers in een dochteronderneming die EUR 500 000 of meer verdienen, dus beschouwd als aangewezen medewerkers, tenzij ze zouden worden uitgesloten op grond van artikel 4, leden 2 tot en met 5, van deze RTS.
105. Wanneer instellingen de kwalitatieve criteria van artikel 3 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie toepassen op individueel niveau, wijzen ze de medewerkers aan die verantwoordelijk zijn voor de functie die in de kwalitatieve criteria is

genoemd; het belangrijkste criterium voor de aanwijzing is niet de naam van de functie, maar de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid die aan de functie is toegekend.

5.4 Rol van de consoliderende instelling

106. De consoliderende instelling zorgt voor de algehele consistentie van het beloningsbeleid in de groep, waaronder procedures voor de aanwijzing van medewerkers en de juiste tenuitvoerlegging, op zowel geconsolideerde, gesubconsolideerde als individuele basis.

5.5 Rol van dochterondernemingen

107. Instellingen die dochterondernemingen zijn van een consoliderende instelling, leggen in hun beloningsbeleid het beleid ten uitvoer dat is vastgesteld door de consoliderende moederinstelling en de procedure voor de aanwijzing van medewerkers. Alle dochterondernemingen nemen actief deel aan de procedure voor de aanwijzing van medewerkers die wordt uitgevoerd door de consoliderende moederinstelling. Dat houdt met name in dat elke dochteronderneming die onder de prudentiële consolidatie valt, met inbegrip van dochterondernemingen die zelf niet aan Richtlijn 2013/36/EU onderworpen zijn, de consoliderende instelling alle informatie verstrekt die nodig is om naar behoren alle medewerkers aan te wijzen die het risicoprofiel van de instelling op geconsolideerd of gesubconsolideerd niveau materieel beïnvloeden.
108. dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, hoeven op individueel niveau geen procedure voor de aanwijzing van medewerkers uit te voeren. De beoordeling voor die dochterondernemingen wordt uitgevoerd door de consoliderende instelling, op basis van door de dochteronderneming verstrekte informatie. Instellingen die onder de werkingssfeer van Richtlijn 2013/36/EU vallen (kredietinstellingen en beleggingsondernemingen) verrichten hun eigen zelfbeoordeling voor het aanwijzen van medewerkers op individueel niveau. Kleine, minder complexe instellingen die zijn opgenomen in een identificatieproces op geconsolideerde basis, mogen de praktische uitvoering van het proces van de aanwijzing op individueel niveau delegeren aan de consoliderende instelling.

Bijkantoren in een lidstaat van kredietinstellingen die hun hoofdkantoor in een derde land hebben en instellingen in een lidstaat die dochterondernemingen zijn van moederinstellingen in derde landen, voeren de aanwijzingsprocedure uit en informeren hun moederinstellingen over de uitkomsten hiervan. Instellingen in een lidstaat nemen hun dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen en in derde landen gevestigde bijkantoren op in hun beoordeling. Voor bijkantoren worden de criteria voor de aanwijzing op dezelfde wijze op de functies, bedrijfsactiviteiten en medewerkers in een lidstaat toegepast als wanneer het een instelling op individueel niveau zou zijn.

6. Kapitaalbasis

109. Instellingen en bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat de toekenning, uitbetaling en verwerving van variabele beloning, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen, in het kader van het beloningsbeleid van de instellingen geen nadelige gevolgen heeft voor het handhaven van een solide kapitaalbasis.
110. Wanneer de instelling beoordeelt of de kapitaalbasis solide is, houdt zij rekening met haar totale eigen vermogen en in het bijzonder met het tier 1-kernkapitaal, de eis van de gecombineerde kapitaalbuffer als gedefinieerd in artikel 128, lid 6, van Richtlijn 2013/36/EU en de beperkingen op uitkeringen die zijn vastgelegd in artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU, ten aanzien van de variabele beloning van alle medewerkers, evenals de uitkomst van het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid. De vereisten voor de instandhouding van de gecombineerde kapitaalbuffer als vastgelegd in artikel 129 van Richtlijn 2013/36/EU, met inbegrip van de beperkingen op uitkeringen die zijn vastgelegd in artikel 141, leden 2 en 3, van die richtlijn, gelden ook op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau. Bovendien houden bevoegde autoriteiten rekening met de uitkomsten van het proces van toetsing en evaluatie door de toezichthouder, overeenkomstig de desbetreffende EBA-richtsnoeren.
111. Instellingen nemen het effect van variabele beloning – zowel directe als uitgestelde bedragen – op in hun kapitaal- en liquiditeitsplanning en in hun algehele interne procedure voor de beoordeling van de kapitaaltoereikendheid.
112. De totale variabele beloning die door een instelling wordt toegekend, leidt niet tot een beperking van het vermogen van de instelling om op lange termijn een solide kapitaalbasis in stand te houden of te herstellen; daarbij wordt rekening gehouden met de belangen van aandeelhouders en eigenaren, deposanten, beleggers en andere stakeholders. Variabele beloning wordt niet toegekend of uitbetaald wanneer dat ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis van de instelling niet langer solide zou zijn. Naast de beperkingen op uitkeringen als vastgelegd in artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU houdt de instelling rekening met deze vereisten bij het bepalen van:
- a. de totale pool van variabele beloning die in dat jaar kan worden toegewezen; en
 - b. het bedrag aan variabele beloning dat in dat jaar wordt uitgekeerd of verworven.
113. Instellingen die geen solide kapitaalbasis hebben of waarbij de soliditeit van de kapitaalbasis in gevaar is, nemen de volgende maatregelen ten aanzien van variabele beloning:
- a. vermindering van de pool van variabele bonussen overeenkomstig artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU, met inbegrip van de mogelijkheid om deze tot nul terug te brengen;
 - b. treffen van de noodzakelijke prestatieaanpassingsmaatregelen, met name malusmaatregelen;

- c. gebruik van de nettowinst van de instelling over dat jaar en potentieel over volgende jaren voor de versterking van de kapitaalbasis. De instelling mag een vermindering van de variabele vergoeding waartoe is overgegaan om een solide kapitaalbasis te waarborgen, niet compenseren in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden die een omzeiling van deze bepaling inhouden.
114. Bevoegde autoriteiten grijpen in wanneer de toekenning van variabele beloning nadelige gevolgen heeft voor het in stand houden van een solide kapitaalbasis, door te eisen dat de instelling de vastgestelde algehele pool van variabele beloningen vermindert of hier een maximum voor vaststelt, totdat de kapitaaltoereikendheid is verbeterd; en zo nodig dat zij prestatieaanpassingsmaatregelen, in het bijzonder malusregelingen, treft, en nettowinsten gebruikt om haar eigen vermogen te versterken.

Titel II – Eisen ten aanzien van de beloningsstructuur

7. Beloningscategorieën

115. Krachtens Richtlijn 2013/36/EU is beloning ofwel vast, ofwel variabel; er is geen derde categorie beloningen. Wanneer beloning variabel is en wordt betaald aan aangewezen medewerkers, moet niet alleen worden voldaan aan de algemene vereisten die zijn vastgelegd in artikel 92 van de CRD-richtlijn, maar ook aan alle vereisten van artikel 94 van die richtlijn. Daartoe categoriseren instellingen overeenkomstig deze richtsnoeren de beloningscomponenten als vaste of als variabele beloning en leggen zij in hun beloningsbeleid heldere, objectieve, vooraf bepaalde en transparante criteria vast voor de indeling van alle beloningscomponenten in de categorie vaste beloning of variabele beloning, overeenkomstig de criteria die zijn vastgelegd in artikel 92, lid 2, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU en in deze richtsnoeren.
116. Wanneer een beloningscomponent op basis van de in deze richtsnoeren gegeven criteria niet duidelijk kan worden ingedeeld in de categorie vaste beloning, wordt deze als variabele beloning beschouwd.
117. Beloning is vast wanneer de voorwaarden voor de toekenning en het bedrag ervan:
- a. zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria;
 - b. op niet-discretionaire wijze het niveau van de beroepservaring en de senioriteit van medewerkers weerspiegelen;
 - c. transparant zijn ten aanzien van het afzonderlijke bedrag dat aan de afzonderlijke medewerker wordt toegekend;

- d. permanent zijn, d.w.z. worden gehandhaafd gedurende een periode die gekoppeld is aan de specifieke rol en organisatorische verantwoordelijkheden;
 - e. onherroepelijk zijn; het vaste bedrag wordt alleen veranderd via collectieve onderhandelingen of na heronderhandelingen in overeenstemming met nationale criteria betreffende de vaststelling van salarissen;
 - f. niet door de instelling kunnen worden verminderd, opgeschort of geannuleerd;
 - g. geen prikkels geven voor het aangaan van risico's en
 - h. niet afhankelijk zijn van prestaties.
118. Beloningscomponenten die deel uitmaken van een algemeen instellingsbreed beleid, en die voldoen aan de in punt 117 genoemde criteria, of betalingen die verplicht zijn volgens het nationale recht, worden beschouwd als vaste beloning. Hiertoe behoren betalingen die deel uitmaken van het gangbare arbeidsvoorwaardenpakket zoals gedefinieerd in deze richtsnoeren.
119. De volgende beloningscomponenten worden ook als vast beschouwd, waarbij alle gelijksoortige situaties op consistente wijze worden behandeld:
- a. beloningen die worden betaald aan medewerkers die buiten hun eigen land werkzaam zijn, gezien de kosten van levensonderhoud en de belastingtarieven in een ander land;
 - b. toeslagen die worden gebruikt om het vaste basissalaris te verhogen in situaties waarin medewerkers in het buitenland werken en minder beloning ontvangen dan op de lokale markt voor een vergelijkbare functie zou worden betaald, wanneer wordt voldaan aan de volgende specifieke voorwaarden:
 - i. De toeslag wordt op niet-discriminerende basis betaald aan alle medewerkers in een vergelijkbare situatie.
 - ii. De toeslag wordt toegekend omdat medewerkers tijdelijk in het buitenland of in een andere functie werken met een beloningsniveau dat moet worden aangepast om dit in overeenstemming te brengen met de beloningsniveaus in de desbetreffende markt.
 - iii. Het niveau van de aanvullende betalingen is gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria.
 - iv. De duur van de toeslag is gekoppeld aan de duur van die hiervoor genoemde situatie.

8. Bijzondere gevallen van beloningscomponenten

8.1 Toeslagen

120. De variabele en vaste beloning van instellingen kan bestaan uit verschillende elementen, waaronder aanvullende of ondersteunende betalingen of voordelen. Instellingen analyseren toeslagen²⁸ en delen deze in bij de variabele of de vaste beloningscomponent. Zij baseren zich hierbij op de criteria in hoofdstuk 7.
121. Met name wanneer toeslagen worden beschouwd als vaste beloning, maar een of meer van de volgende kenmerken hebben, draagt de instelling zorg voor een adequate documentatie van de uitkomsten van de overeenkomstig hoofdstuk 7 verrichte beoordelingen:
- a. De toeslagen worden alleen betaald aan aangewezen medewerkers²⁹.
 - b. Ze zijn beperkt tot gevallen waarin de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten anders de 100% (indien van toepassing, maximaal 200% mits goedgekeurd door de aandeelhouders) zou overschrijden.
 - c. De toeslagen zijn gekoppeld aan indicatoren die mogelijk zouden kunnen worden opgevat als benadering van prestaties. In dat geval kan de instelling aantonen dat deze indicatoren niet zijn gekoppeld aan de prestaties van de instelling, bijv. door de correlatie met de gebruikte prestatie-indicatoren te analyseren.
122. Wanneer toeslagen zijn gebaseerd op de rol, functie of organisatorische verantwoordelijkheid van medewerkers, dienen ze, om correct te worden ingedeeld bij de vaste beloningscomponent, te voldoen aan de criteria die zijn uiteengezet in punt 117, rekening houdend met het volgende:
- a. De toeslag is verbonden met een rol of organisatorische verantwoordelijkheid en wordt toegekend zo lang zich geen materiële veranderingen voordoen ten aanzien van de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van de rol, waardoor de medewerkers een andere rol of organisatorische verantwoordelijkheid krijgen.
 - b. Het bedrag is niet afhankelijk van andere factoren dan de vervulling van een bepaalde rol of het hebben van een bepaalde organisatorische verantwoordelijkheid, en de criteria van punt 182.
 - c. Elke andere medewerker die dezelfde rol vervult of dezelfde organisatorische verantwoordelijkheid heeft, en die in een vergelijkbare situatie verkeert, zou recht hebben op een vergelijkbare toeslag, onverminderd punt 182 van deze richtsnoeren.

²⁸ De benaming kan verschillen, afhankelijk van de instelling: 'functiegebonden betaling', 'werknemerstoelage', 'aanpasbare functietoelage', 'vaste toeslag', enz.

²⁹ Het feit dat iemand een aangewezen medewerker is, mag niet worden gezien als een rol of een functie.

123. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat toeslagen geen vehikel of methode zijn die het niet-naleven van de CRD-richtlijn door instellingen vergemakkelijkt.

8.2 Variabele beloning op basis van toekomstige prestaties

124. Wanneer de toekenning van variabele beloning, met inbegrip van LTIP's, wordt gebaseerd op behaalde prestaties gedurende ten minste een jaar, maar ook afhankelijk is van toekomstige prestaties, geldt het volgende:
- Instellingen informeren medewerkers duidelijk over de aanvullende prestatievoorwaarden waaraan na de toekenning moet worden voldaan, willen medewerkers de variabele beloning verwerven.
 - Instellingen beoordelen voordat medewerkers de variabele beloning verwerven, of is voldaan aan de voorwaarden voor die verwerving.
 - De aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden gelden voor een vooraf vastgestelde prestatieperiode van ten minste een jaar.
 - Wanneer niet is voldaan aan de aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden, is tot 100% van de toegekende variabele beloning onderworpen aan malusregelingen.
 - De uitstelperiode eindigt op zijn vroegst een jaar nadat is beoordeeld of aan de laatste prestatievoorwaarde is voldaan; alle andere vereisten voor het uitstel van variabele beloning voor aangewezen medewerkers als vastgelegd in hoofdstuk 15, zijn op dezelfde wijze van toepassing als op variabele beloning die uitsluitend is gebaseerd op prestaties voorafgaand aan de toekenning.
 - Voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale toegekende beloning wordt het totale bedrag van de toegekende variabele beloning in aanmerking genomen in het boekjaar waarover de variabele beloning, met inbegrip van LTIP's, is toegekend. Dit geldt ook wanneer de behaalde prestatie is beoordeeld in een meerjarige opbouwperiode.
125. Wanneer een toekomstig beloningsplan voor variabele beloning, met inbegrip van LTIP's, uitsluitend wordt gebaseerd op toekomstige prestatievoorwaarden (bijv. wanneer nieuwe medewerkers aan het begin van hun eerste jaar van indiensttreding een LTIP krijgen), wordt het bedrag beschouwd als toegekend nadat aan de prestatievoorwaarden is voldaan; anders vindt geen toekenning plaats. Toegekende bedragen worden in aanmerking genomen bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning in het boekjaar voorafgaand aan de toekenning van die bedragen. Wanneer een specifiek aantal instrumenten wordt toegekend, worden deze ten behoeve van de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning bij wijze van uitzondering gewaardeerd op basis van de marktprijs of reële waarde als vastgesteld op het moment dat het toekomstige beloningsplan voor variabele beloning is goedgekeurd. Het

bepaalde onder a) tot en met c) van punt 124 wordt toegepast. Alle andere vereisten gelden op dezelfde wijze als voor variabele beloning; zo start de uitstelperiode na de toekenning van de variabele beloning.

8.3 ‘Carried interest’-betalingen

126. ‘Carried interest’-betalingen in de zin van artikel 4, lid 1, onder d, van de richtlijn inzake alternatieve beleggingsinstellingen (AIFMD) zijn onderworpen aan de bepalingen van deze richtlijn ten aanzien van beloningen; in lid 2 van bijlage I van de AIFMD is ‘carried interest’ specifiek opgenomen in de definitie van beloning³⁰. De ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD zijn van toepassing³¹. Ten behoeve van deze EBA-richtsnoeren en in het bijzonder de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van beloningen voor aangewezen medewerkers overeenkomstig hoofdstuk 13 van deze richtsnoeren, geldt het volgende:

- a. Alle betalingen door de alternatieve beleggingsinstellingen aan deze medewerkers via ‘carried interest’-vehikels die geen proratarendement op de door deze medewerkers gedane beleggingen zijn, worden beschouwd als variabele beloning en worden gewaardeerd op het moment dat ze worden toegekend.
- b. Alle betalingen door de alternatieve beleggingsinstellingen aan deze medewerkers via ‘carried interest’-vehikels die een proratarendement zijn op de door deze medewerkers gedane beleggingen (via het ‘carried interest’-vehikel) in de alternatieve beleggingsinstelling, worden niet in de berekening opgenomen.

127. Dividenden die worden uitgekeerd op verworven aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen die medewerkers ontvangen als aandeelhouders of eigenaren van een instelling, maken in het kader van deze richtsnoeren geen deel uit van de beloning. Dergelijke betalingen mogen echter niet worden gebruikt als betalingsmethode voor variabele beloning die zou leiden tot een omzeiling van de beloningsvereisten die zijn vastgelegd in de CRD-richtlijn.

³⁰ In bijlage I, lid 2 van de AIFMD staat: “De in lid 1 vermelde beginselen zijn van toepassing op alle soorten door de abi-beheerder uitgekeerde verloningen, op alle door de abi zelf uitgekeerde bedragen, met inbegrip van ‘carried interest’, en op alle overdrachten van rechten van deelneming of aandelen in de abi, ten gunste van de categorieën van medewerkers, inclusief hogere leidinggevende en risiconemende medewerkers en medewerkers met een controlefuncties en elke werknemer wiens totale beloning hem in dezelfde beloningsschaal als hogere leidinggevend en risiconemers plaatst, wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de abi’s in zijn beheer materieel beïnvloeden” (onderstreping toegevoegd).

³¹ ESMA/2013/232, te vinden op: https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_nl_tra_0.pdf. Zie voor de specifieke behandeling van ‘carried interest’ in het kader van de AIFMD met name de punten 10, 13, 16 en 159 van de ESMA-richtsnoeren.

8.4 Retentiebonussen

128. Instellingen zijn in staat hun legitieme belang bij de toewijzing van retentiebonussen voor het behoud van een aangewezen medewerker te onderbouwen. Zo kunnen retentiebonussen worden gebruikt in het kader van herstructureringen, bij liquidaties of na een verandering in de zeggenschap.
129. Een retentiebonus moet voldoen aan de vereisten betreffende variabele beloning, met inbegrip van de risicoafstemming achteraf, betaling in instrumenten, uitstel, retentie, malus en terugvordering. Retentiebonussen zijn niet gebaseerd op prestaties, maar onderworpen aan andere voorwaarden (namelijk de omstandigheid dat de medewerker gedurende een vooraf vastgestelde periode of tot een bepaalde gebeurtenis bij de instelling blijft). Daarom zijn risicoaanpassingen vooraf niet nodig.
130. Retentiebonussen worden niet uitsluitend toegewezen als compensatie voor prestatiegerelateerde beloning die niet wordt betaald wegens een onvoldoende prestatie of wegens de financiële situatie van de instelling.
131. Instellingen stellen de retentieperiode vast als een specifieke periode of door het definiëren van een gebeurtenis waarmee aan de retentievoorwaarde wordt voldaan. De retentiebonussen worden toegekend na het einde van de retentieperiode of wanneer is voldaan aan de retentievoorwaarde.
132. Retentiebonussen worden bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponent in aanmerking genomen als variabele beloning. Retentiebonussen worden ofwel in aanmerking genomen met een jaarlijks bedrag in elk jaar van de retentieperiode, berekend op lineaire proratabasis, onafhankelijk van het feit dat het volledige bedrag wordt toegekend na het einde van de retentieperiode, ofwel met het volledige bedrag wanneer wordt voldaan aan de retentievoorwaarde. Wanneer de exacte duur van de retentieperiode niet direct bekend is, stelt de instelling een periode vast met inachtneming van de situatie en de getroffen maatregelen die de betaling van een retentiebonus rechtvaardigen, en documenteert zij deze naar behoren. De berekening van de verhouding wordt gebaseerd op de vastgestelde periode.

8.5 Discretionair pensioen

133. Discretionaire pensioenen zijn een vorm van variabele beloning. Wanneer de voorwaarden van de pensioenregeling van het bedrijf pensioenuitkeringen omvat die niet zijn gebaseerd op prestaties en consequent worden toegekend aan een bepaalde categorie medewerkers, worden deze pensioenuitkeringen niet als discretionair beschouwd, maar als onderdeel van gangbare arbeidsvoorwaardenpakketten zoals gedefinieerd in de paragraaf met definities van deze richtsnoeren.

134. De instelling zorgt ervoor dat aan een medewerker die de instelling verlaat of met pensioen gaat, geen discretionaire pensioenuitkeringen worden betaald zonder dat rekening wordt gehouden met de economische situatie van de instelling of met door de medewerker genomen risico's die op lange termijn gevolgen kunnen hebben voor de instelling.
135. Het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen moet, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder o), van de CRD-richtlijn, worden toegekend in de vorm van onder l) van dat artikel genoemde instrumenten, en:
- a. indien een aangewezen medewerker de instelling voor zijn pensionering verlaat, moet de instelling het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen gedurende ten minste vijf jaar in de vorm van instrumenten aanhouden zonder toepassing van verwerving op proratabasis;
 - b. indien een aangewezen werknemer zijn pensionering bereikt, wordt een retentieperiode van vijf jaar toegepast op het volledige in instrumenten betaalde bedrag.
136. Instellingen zorgen ervoor dat malus- en terugvorderingsregelingen op discretionaire pensioenen op dezelfde wijze worden toegepast als op andere variabele beloningscomponenten.

9. Uitzonderlijke beloningscomponenten

9.1 Gegarandeerde variabele beloning

137. Gegarandeerde variabele beloning kan diverse vormen aannemen, zoals een 'gegarandeerde bonus', een 'welkomstbonus', een 'bonus bij indiensttreding', een 'minimumbonus', enz. en kan in geld of in instrumenten worden toegekend.
138. Wanneer instellingen bij het in dienst nemen van nieuwe medewerkers een gegarandeerde variabele beloning overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder d) en e), van Richtlijn 2013/36/EU toekennen, is het hun niet toegestaan een variabele beloning te garanderen voor een langere periode dan het eerste jaar van het dienstverband. Een gegarandeerde variabele beloning is een uitzondering, die alleen mag worden verleend als de instelling een sterke, solide kapitaalbasis heeft, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder e), van de genoemde richtlijn en hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren.
139. Instellingen kennen een gegarandeerde variabele beloning niet meer dan één keer toe aan dezelfde medewerker. Deze eis geldt ook op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau en voor situaties waarin medewerkers een nieuw contract krijgen van dezelfde instelling of van een andere instelling binnen het consolidatiebereik.
140. Instellingen en bevoegde autoriteiten mogen het bedrag van gegarandeerde variabele beloning niet opnemen in de berekening van de verhouding tussen de vaste en de variabele

component van de totale beloning over de eerste prestatieperiode, wanneer de gegarandeerde variabele beloning bij het in dienst nemen van nieuwe medewerkers wordt toegekend voordat de eerste prestatieperiode start.

141. Als onderdeel van de regelingen voor het garanderen van dit deel van de variabele beloning mogen instellingen de vereisten voor malus- en terugvorderingsregelingen niet toepassen op gegarandeerde variabele beloning. Instellingen mogen het volledige bedrag direct en in geld uitbetalen.

9.2 Compensatie of afkoop van eerdere arbeidsovereenkomst

142. De compensatie voor de afkoop van een eerdere arbeidsovereenkomst wordt toegekend onder de voorwaarden die zijn vastgelegd in punt 138 van deze richtsnoeren.

143. Beloning wordt beschouwd als toegekend ter compensatie of voor de afkoop van een eerdere overeenkomst wanneer de uitgestelde variabele beloning van de medewerker door de voorgaande werkgever is verminderd of ingetrokken wegens de beëindiging van het contract. Voor beloningspakketten die betrekking hebben op compensatie of afkoop van contracten in een voorgaande baan, gelden alle vereisten voor variabele beloning, met inbegrip van uitstel, retentie, uitbetaling in instrumenten en terugvorderingsregelingen.

9.3 Ontslagvergoeding

144. In het beloningsbeleid van instellingen wordt het mogelijke gebruik van ontslagvergoedingen gespecificeerd, met inbegrip van het maximumbedrag of criteria voor het bepalen van de bedragen die als ontslagvergoeding kunnen worden toegekend aan aangewezen medewerkers. Reguliere beloningsbetalingen in verband met de duur van een opzegperiode worden niet als ontslagvergoeding beschouwd.

145. Instellingen beschikken over een kader voor het vaststellen en goedkeuren van ontslagvergoeding, waarin de verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden, evenals de procedurele betrokkenheid van de controlefuncties, duidelijk zijn vastgelegd.

146. Ontslagvergoedingen mogen geen disproportionele beloning vormen, maar een passende compensatie van medewerkers in gevallen van voortijdige beëindiging van het contract. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder h), van Richtlijn 2013/36/EU hangen ontslagvergoedingen samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en mogen ze falen of misdragingen niet belonen.

147. Er wordt geen ontslagvergoeding toegekend wanneer er sprake is van kennelijk falen dat aanleiding kan zijn tot onmiddellijke ontbinding van het contract of ontslag van een medewerker.

148. Er wordt geen ontslagvergoeding toegekend wanneer een medewerker vrijwillig ontslag neemt om een functie te gaan vervullen bij een andere rechtspersoon, tenzij een ontslagvergoeding vereist is op grond van het nationale arbeidsrecht.
149. Ontslagvergoedingen kunnen vergoedingen omvatten voor verlies van functie en kunnen onderworpen zijn aan een concurrentiebeding in het contract. Met name in de volgende situaties worden aanvullende betalingen die zijn gedaan wegens voortijdige beëindiging van een contract, beschouwd als een ontslagvergoeding:
- a. De instelling beëindigt het contract van een medewerker wegens falen van de instelling.
 - b. De instelling wil het contract beëindigen na een materiële vermindering van de activiteiten van de instelling waarin de medewerker werkzaam was of als bedrijfsactiviteiten worden overgenomen door andere instellingen zonder de mogelijkheid dat medewerkers in dienst blijven bij de overnemende instelling.
 - c. De instelling en een medewerker komen in het geval van een potentieel of feitelijk arbeidsgeschil een schikking overeen, teneinde te voorkomen dat het aan de rechtbank moet worden voorgelegd.
150. Wanneer instellingen een ontslagvergoeding toekennen, zijn zij in staat aan de bevoegde autoriteit aan te tonen wat de redenen voor de vergoeding zijn, dat het toegekende bedrag passend is en welke criteria zijn gebruikt om het bedrag te bepalen, met inbegrip van het feit dat de vergoeding is gekoppeld aan de in de loop van de tijd geleverde prestatie en dat hiermee niet falen of misdragingen worden beloond.
151. Bij de bepaling van het bedrag aan te betalen ontslagvergoedingen houdt de instelling rekening met de in de loop van de tijd geleverde prestatie en, indien van toepassing, de ernst van het falen. Bij vastgesteld falen moet op de volgende manier onderscheid worden gemaakt tussen falen van de instelling en falen van de aangewezen medewerker:
- a. Falen van de instelling moet in overweging worden genomen wanneer het totale bedrag van de ontslagvergoeding voor een medewerker wordt vastgesteld, rekening houdend met de kapitaalbasis van de instelling; de ontslagvergoeding mag niet hoger zijn dan de kostenvermindering die wordt gerealiseerd door de voortijdige beëindiging van contracten.
 - b. Falen van aangewezen medewerkers leidt tot een vermindering van de ontslagvergoeding die anders zou worden toegekend als bij de schatting van de ontslagvergoeding alleen zou worden gekeken naar de prestatie in de loop van de tijd; daarbij is ook een vermindering tot nul mogelijk.

152. Tot falen van instellingen behoren de volgende situaties:
- a. wanneer overheidsmaatregelen gelden voor de instelling of wanneer vroegtijdige-interventiemaatregelen of afwikkelingsmaatregelen overeenkomstig Richtlijn 2014/59/EU³² worden getroffen ten aanzien van de instelling;
 - b. wanneer een verzoek is ingediend voor een normale insolventieprocedure van de instelling, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 1, punt 47, van Richtlijn 2014/59/EU;
 - c. wanneer significante verliezen leiden tot de situatie waarin de instelling niet langer een solide kapitaalbasis heeft en als gevolg hiervan het bedrijfsonderdeel wordt verkocht of de bedrijfsactiviteit wordt ingekrompen.
153. Falen van aangewezen medewerkers wordt per geval beoordeeld en omvat de volgende situaties:
- a. wanneer wordt geoordeeld dat een lid van het leidinggevend orgaan niet langer voldoet aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag;
 - b. wanneer de aangewezen medewerker heeft deelgenomen aan of verantwoordelijk is voor gedrag dat heeft geleid tot significante verliezen voor de instelling, zoals gedefinieerd in het beloningsbeleid van de instelling;
 - c. wanneer een aangewezen medewerker opzettelijk of door grove nalatigheid in strijd met interne regels, waarden of procedures handelt.
154. Ontslagvergoeding wordt beschouwd als variabele beloning. De volgende bedragen van ontslagvergoedingen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de verhouding en voor de toepassing van uitstel en uitbetaling in instrumenten:
- a. ontslagvergoedingen die verplicht zijn uit hoofde van het nationale arbeidsrecht, verplicht zijn op grond van een rechterlijke uitspraak, of zijn berekend via een vooraf vastgestelde generieke formule die in het beloningsbeleid is vastgesteld, in de in punt 149 genoemde punten;
 - b. schikkingen die worden overeengekomen voor verlies van functie wanneer hiervoor een concurrentiebeding in het contract is opgenomen en die in toekomstige perioden worden uitbetaald tot aan het bedrag van de vaste beloning die gedurende de niet-concurrentieperiode zou zijn betaald als de medewerker nog steeds in dienst zou zijn geweest;

³² Richtlijn 2014/59/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de totstandbrenging van een kader voor het herstel en de afwikkeling van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijn 82/891/EEG van de Raad en de Richtlijnen 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU en 2013/36/EU en de Verordeningen (EU) nr. 1093/2010 en (EU) nr. 648/2012 van het Europees Parlement en de Raad (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 190).

- c. ontslagvergoedingen uit hoofde van punt 149 die niet voldoen aan de voorwaarde onder a) van dit punt, wanneer de instelling aan de bevoegde autoriteit heeft aangetoond wat de redenen voor de ontslagvergoeding zijn en dat het bedrag hiervan passend is.
155. Bij het berekenen van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning, worden de volgende ontslagvergoedingsbedragen in aanmerking genomen als variabele beloning ten behoeve van de berekening van die verhouding over de laatste prestatieperiode:
- a. de som van bedragen die hoger zijn dan de vaste beloning voor de toekomstige perioden overeenkomstig punt 154, onder b);
 - b. andere ontslagvergoedingen die niet zijn genoemd in punt 154.

10. Verboden

10.1 Persoonlijke hedging

156. Wanneer een passend beloningsbeleid op risico's is afgestemd, is het voldoende doeltreffend en kan het in de praktijk leiden tot een neerwaartse aanpassing van het aan medewerkers toegekende bedrag aan variabele beloning en tot de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen.
157. Instellingen zorgen er zoveel mogelijk voor dat aangewezen medewerkers niet in staat zijn de neerwaartse risico's van variabele beloning over te dragen aan een andere partij via hedging of bepaalde soorten verzekering. Daartoe kunnen zij bijvoorbeeld beleid betreffende de handel in financiële instrumenten en openbaarmakingsvereisten ten uitvoer leggen.
158. Aangewezen medewerkers worden geacht het risico van een neerwaartse aanpassing van beloning te hebben afgedekt als de aangewezen medewerker een contract sluit met een derde partij of met de instelling en wordt voldaan aan een van de volgende voorwaarden:
- a. Het contract vereist dat de derde partij of de instelling direct of indirect betalingen aan de aangewezen medewerker doet die zijn gekoppeld aan of qua omvang in overeenstemming zijn met de bedragen waarmee de variabele beloning van de medewerker is verminderd.
 - b. de aangewezen medewerker koopt of bezit afgeleide instrumenten die bedoeld zijn voor het afdekken van verliezen die samenhangen met financiële instrumenten die hij heeft ontvangen als onderdeel van de variabele beloning.

159. Aangewezen medewerkers worden geacht het risico van een neerwaartse aanpassing te hebben verzekerd wanneer zij een verzekeringsovereenkomst sluiten met daarin een bepaling dat zij een vergoeding ontvangen in het geval van een neerwaartse aanpassing van de beloning. Dit staat in het algemeen niet in de weg dat medewerkers verzekeringen afsluiten ter dekking van persoonlijke betalingen, bijvoorbeeld voor gezondheidszorg en hypotheekaflossingen.
160. De eis dat geen gebruik wordt gemaakt van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen waardoor de in de beloningsregelingen opgenomen risicoafstemmingseffecten worden ondermijnd, geldt voor zowel uitgestelde als ingehouden variabele beloningscomponenten.
161. Instellingen hanteren doeltreffende regelingen om te waarborgen dat aangewezen medewerkers voldoen aan de vereisten in dit hoofdstuk. Dit houdt ten minste een eigenverklaring van de aangewezen medewerker in dat hij of zij zich zal onthouden van het uitvoeren van persoonlijke hedging-strategieën of het sluiten van verzekeringen om hiermee de risicoafstemmingseffecten te ondermijnen. De human resources- of interne controlefunctie van instellingen verrichten ten minste steekproefsgewijze inspecties van de naleving van deze verklaring ten aanzien van de interne bewaarnemingsrekeningen. Steekproefcontroles omvatten ten minste de interne bewaarnemingsrekeningen van aangewezen medewerkers. Ook wordt kennisgeving aan de instelling van eventuele bewaarnemingsrekeningen buiten de instelling verplicht gesteld.

10.2 Omzeiling

162. Instellingen zorgen ervoor dat variabele beloning niet wordt betaald via vehikels of methoden die gericht zijn op of daadwerkelijk leiden tot niet-naleving van beloningsvereisten voor aangewezen medewerkers, of, wanneer die vereisten gelden voor alle medewerkers, van beloningsvereisten voor alle medewerkers. Hiertoe behoren ook regelingen tussen de instelling en derde partijen waarin de medewerker een financieel of persoonlijk belang heeft.
163. ‘Omzeiling’ is het niet naleven van beloningsvereisten. Hiervan is sprake wanneer een instelling over het geheel beschouwd, niet voldoet aan het eigenlijke doel van het vereiste, terwijl zij formeel wel naar de letter van de beloningsvereisten handelt.
164. Er is onder meer in de volgende situaties sprake van omzeiling:
- a. wanneer variabele beloning in overeenstemming met de formulering van deze richtsnoeren, maar niet met de doelstellingen hiervan, als vaste beloning wordt beschouwd;

- b. wanneer variabele beloning anders dan gegarandeerde variabele beloning wordt toegekend of verworven hoewel in feite:
 - i. geen positieve prestatie door de medewerker, de bedrijfseenheid of de instelling is gemeten overeenkomstig titel IV van deze richtsnoeren;
 - ii. er geen sprake is van daadwerkelijke risicoafstemming (vooraf of achteraf); of
 - iii. de variabele beloning niet houdbaar is gezien de financiële situatie van de instelling;
 - c. wanneer medewerkers van de instelling of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar die vehikels of methoden van betaling zijn die een prikkel bevatten tot het nemen van risico's of die een onevenredig hoog rendement opleveren op beleggingen in instrumenten van het bedrijf die significant afwijken van de voorwaarden die gelden voor andere beleggers in dat vehikel;
 - d. wanneer medewerkers van de instelling of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar vehikels of methoden zijn om de beloningsvereisten te omzeilen (bijv. aflossingsvrije lening);
 - e. wanneer vaste beloningscomponenten worden toegekend in de vorm van een vast aantal instrumenten en niet als een vast bedrag;
 - f. wanneer medewerkers beloning ontvangen in instrumenten of instrumenten kunnen kopen die niet op de marktwaarde of, in het geval van niet-beursgenoteerde instrumenten, de reële waarde zijn geprijsd, en de ontvangen meerwaarde niet in aanmerking wordt genomen in de variabele beloning;
 - g. wanneer veelvuldig wordt onderhandeld over aanpassingen van vaste beloningscomponenten en er ook daadwerkelijk aanpassingen worden doorgevoerd om de beloning af te stemmen op de prestaties van medewerkers;
 - h. wanneer toeslagen worden gegeven van een buitensporig hoog bedrag dat niet is gerechtvaardigd voor de onderliggende omstandigheden;
 - i. wanneer beloning wordt aangemerkt als betaling voor vervroegde uittreding en niet in aanmerking wordt genomen als variabele beloning, terwijl de betaling in feite het karakter heeft van een ontslagvergoeding, aangezien hij wordt gedaan in de context van de voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of terwijl de medewerker in werkelijkheid niet stopt met werken nadat die vergoeding is toegekend, of terwijl de betalingen niet maandelijks worden toegekend.
165. Instellingen zorgen ervoor dat de methode voor het meten van de prestaties voldoende controles bevat, zodat niet kan worden gemanipuleerd met de toekenningscriteria. Wanneer

die controles ontbreken, wordt de variabele beloning niet op passende wijze gekoppeld aan prestaties en wordt het beloningsbeleid niet naar behoren uitgevoerd; elke betaling van variabele beloning kan in die situatie leiden tot een schending van de regelgevingsvereisten. Mogelijke manipulaties zijn onder meer beleefdheidsbesluiten in het bilaterale prestatietingsproces, bijv. wanneer er geen objectieve normen zijn voor de besluitvorming over de vraag of medewerkers hun doel hebben bereikt.

166. Instellingen verstrekken geen compensatie voor eventuele verminderingen of herstructureringen van variabele beloning die bijvoorbeeld plaatsvinden in het kader van herstel- en afwikkelingsmaatregelen of ander uitzonderlijke overheidsmaatregelen, in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden.
167. Instellingen creëren geen groepsstructuren of overzeese entiteiten of contracten met personen die namens de instelling handelen om de uitkomst van de aanwijzingsprocedure te manipuleren en de naleving van de beloningsvereisten te omzeilen voor medewerkers voor wie deze eisen normaal gesproken zouden gelden.
168. Wanneer instellingen kortlopende contracten (van bijv. een jaar) gebruiken en deze op regelmatige basis verlengen, toetsen bevoegde autoriteiten of die contracten een vehikel of methode zijn om de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU te omzeilen, bijv. omdat ze in feite leiden tot variabele beloning, en nemen zij passende maatregelen om ervoor te zorgen dat instellingen voldoen aan de vereisten van de artikelen 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU.
169. Wanneer beloning volgens de richtsnoeren in hoofdstuk 7 vaste beloning is, maar in instrumenten wordt uitbetaald, overwegen instellingen en bevoegde autoriteiten of de gebruikte instrumenten de vaste beloningscomponent veranderen in een variabele beloningscomponent doordat er een koppeling tot stand wordt gebracht met de prestaties van de instelling. Instellingen gebruiken financiële instrumenten niet als onderdeel van de vaste beloning om vereisten betreffende variabele beloning te omzeilen; ook mogen de gebruikte instrumenten geen prikkels bevatten voor het nemen van buitensporige risico's.

Titel III – Beloning van specifieke functies

11. De beloning van leden van de leidinggevende en de toezichthoudende functie van het leidinggevend orgaan

170. De beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie (hierna 'leidinggevende functie') is in overeenstemming met hun bevoegdheden, taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden.
171. Om belangenconflicten naar behoren te voorkomen, en onverminderd de punten 172 en 173, ontvangen leden van de toezichthoudende functie uitsluitend een vaste vergoeding.

Stimuleringsmechanismen die gebaseerd zijn op de prestatie van de instelling, worden uitgesloten. De vergoeding van kosten voor leden van de toezichthoudende functie en de betaling van een vast bedrag voor werkuren of -dagen wordt, zelfs als de te vergoeden tijd niet vooraf vaststaat, beschouwd als vaste beloning.

172. Wanneer in uitzonderlijke gevallen een variabele vergoeding wordt toegekend aan de toezichthoudende functie, worden de variabele beloning en de risicoafstemming strikt afgestemd op de toegewezen toezicht-, bewakings- en controletaken, en weerspiegelen ze de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de betrokken persoon en het bereiken van doelstellingen die zijn verbonden aan zijn of haar functie.
173. Wanneer variabele beloning wordt toegekend in de vorm van instrumenten, worden passende maatregelen genomen om het onafhankelijke oordeel van de betrokken leden van het leidinggevend orgaan te waarborgen; tot die maatregelen behoort ook de instelling van retentieperioden tot het einde van de zittingstermijn.

12. De beloning van medewerkers in controlefuncties

174. De interne controlefuncties zijn onafhankelijk en beschikken over voldoende middelen, kennis en ervaring om hun taken ten aanzien van het beloningsbeleid van instellingen uit te voeren. De onafhankelijke controlefuncties werken actief en regelmatig met elkaar en met andere relevante functies en commissies samen op het gebied van het beloningsbeleid en de risico's die uit beloningsbeleid kunnen voortvloeien.
175. De beloning van medewerkers in de onafhankelijk controlefuncties is zodanig dat de instelling in staat is gekwalificeerd en ervaren personeel in deze functies aan te stellen. De beloning van onafhankelijke controlefuncties is voornamelijk vast, in overeenstemming met de aard van hun verantwoordelijkheden.
176. De methoden die worden gebruikt om de variabele beloning van controlefuncties, dat wil zeggen risicobeheer, naleving en interne auditfunctie vast te stellen, mogen de objectiviteit en onafhankelijkheid van de medewerkers niet in gevaar brengen.

Titel IV – Beloningsbeleid, toekenning en uitbetaling van variabele beloning voor aangewezen medewerkers

13. Beloningsbeleid voor aangewezen medewerkers

177. Instellingen zorgen ervoor dat het beloningsbeleid voor aangewezen medewerkers voldoet aan alle beginselen die zijn vastgelegd in de artikelen 92 en 94 en, waar toepasselijk, artikel 93 van Richtlijn 2013/36/EU.

178. Instellingen leggen voor verschillende categorieën aangewezen medewerkers specifiek beloningsbeleid en, voor zover passend, specifieke risicoafstemmingsmechanismen ten uitvoer om te waarborgen dat het effect van de categorie aangewezen medewerkers op het risicoprofiel van de instelling wordt weerspiegeld in hun beloning.
179. Wanneer instellingen overwegen minder dan 100% van de vaste beloningscomponent in geld uit te betalen, wordt het besluit daartoe goed onderbouwd en goedgekeurd als onderdeel van het beloningsbeleid.
180. Wanneer een instelling met de rechtsvorm van een naamloze vennootschap en in het bijzonder een beursgenoteerde instelling een deelnemingsvereiste toepast op sommige categorieën aangewezen medewerkers, is het bedrag daarvan duidelijk vastgelegd in het beleid van de instelling teneinde een betere afstemming te bereiken van de stimulansen die worden verstrekt aan personeel met het risicoprofiel van de instelling op de lange termijn. Wanneer een deelnemingsvereiste wordt toegepast, dienen medewerkers een bepaald aantal aandelen of een bepaald nominaal bedrag aan aandelen aan te houden zolang zij bij de instelling in dienst zijn in dezelfde functie of in een functie met gelijke of hogere senioriteit.

13.1 Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning

181. Instellingen moeten beschikken over een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning voor aangewezen medewerkers, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder f), van Richtlijn 2013/36/EU. Het bedrag van de toegekende variabele beloning reageert op passende wijze op veranderingen in de prestaties van de medewerker, de bedrijfseenheid en de instelling. De instelling specificeert hoe de variabele beloning reageert op prestatieveranderingen en prestatieniveaus. Dit omvat ook prestatieniveaus waarbij de variabele beloning daalt tot nul. Onethisch of niet-conform gedrag leidt tot een significante vermindering van de variabele beloning van de medewerker.
182. De vaste beloning van aangewezen medewerkers weerspiegelt hun beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheid, rekening houdend met hun opleidingsniveau, hun senioriteit, het niveau van hun deskundigheid en vaardigheden, de restricties (bijv. sociale, economische, culturele of andere relevante factoren) en hun werkervaring, de relevante bedrijfsactiviteit en het beloningsniveau van de geografische locatie.
183. Het bedrag aan vaste beloning moet hoog genoeg zijn om te waarborgen dat een vermindering van de variabele beloning tot nul mogelijk zou zijn. Medewerkers mogen niet afhankelijk zijn van de toekenning van variabele beloning, aangezien dit zou kunnen leiden tot prikkels tot het nemen van buitensporige risico's met een kortetermijnperspectief, waaronder onverantwoorde verkooppraktijken, omdat er zonder het nemen van die kortetermijnrisico's op grond van de prestaties van de instelling of de medewerker geen variabele beloning zou kunnen worden toegekend.

184. Wanneer vaste beloning in instrumenten wordt uitbetaald, mag dit het vermogen van de instelling om een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning toe te passen, niet aantasten.

13.2 Verhouding tussen vaste en variabele beloning

185. Instellingen stellen in hun beloningsbeleid vooraf het passende niveau vast van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning voor aangewezen medewerkers, in overeenstemming met de limieten en procedures die zijn vastgelegd in artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU en het nationale recht, rekening houdend met de bedrijfsactiviteiten, de risico's en de invloed die verschillende categorieën medewerkers hebben op het risicoprofiel. Instellingen kunnen verschillende verhoudingspercentages vaststellen voor verschillende rechtsgebieden, verschillende bedrijfseenheden, groeps- en interne controlefuncties en verschillende categorieën aangewezen medewerkers. Het vastgestelde verhoudingspercentage is de verhouding tussen de variabele beloningscomponent die maximaal kan worden toegewezen voor de volgende prestatieperiode en de vaste beloningscomponent van de volgende prestatieperiode.
186. Het maximumverhoudingspercentage wordt berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die in een bepaald prestatiejaar maximaal kunnen worden toegekend, met inbegrip van het bedrag dat in aanmerking moet worden genomen voor de retentiebonus, gedeeld door de som van alle toe te kennen vaste beloningscomponenten met betrekking tot datzelfde prestatiejaar. In ieder geval dienen alle beloningscomponenten op juiste wijze in overeenstemming met deze richtsnoeren te worden gecategoriseerd als ofwel variabele ofwel vaste beloning. Instellingen mogen enkele van de vaste beloningscomponenten weglaten wanneer deze niet materieel zijn, bijvoorbeeld wanneer evenredige niet-monetaire voordelen worden verstrekt.
187. In uitzonderlijke en naar behoren onderbouwde gevallen mag in het beloningsbeleid voor afzonderlijke aangewezen medewerkers die tot een bepaalde categorie medewerkers behoren, een ander verhoudingspercentage worden vastgesteld dan voor andere medewerkers die tot diezelfde categorie behoren.
188. De vastgestelde verhoudingspercentages tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten voor categorieën medewerkers of afzonderlijke medewerkers worden goedgekeurd door het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie of, wanneer vereist, door de vergadering van aandeelhouders. Het verhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten wordt los van eventuele potentiële toekomstige risicoaanpassingen achteraf of fluctuaties in de prijs van instrumenten vastgesteld.
189. Het effectieve verhoudingspercentage wordt berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die zijn toegekend over het laatste prestatiejaar, zoals vastgelegd in deze richtsnoeren, met inbegrip van bedragen die zijn toegekend voor meerjarige opbouwperiodes, gedeeld door de som van vaste beloningselementen die zijn toegekend voor

hetzelfde prestatiejaar. Voor meerjarige opbouwperioden die niet jaarlijks rouleren, kunnen instellingen ook voor elk jaar van de prestatieperiode het maximumbedrag van de variabele beloning dat aan het eind van de prestatieperiode kan worden toegekend, gedeeld door het aantal jaren van de prestatieperiode in aanmerking nemen.

190. Het effectieve verhoudingspercentage tussen toegekende variabele beloning en vaste beloning gaat omhoog wanneer de bereikte prestatie hoger is en omvat toekenningsniveaus die alleen worden bereikt bij prestaties die 'hoger dan de doelstelling' of 'uitzonderlijk goed' zijn. Het effectieve verhoudingspercentage mag niet meer bedragen dan het maximum dat is vastgesteld overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU, het nationale recht en het beloningsbeleid van de instelling.
191. Bij de berekening van het maximale of effectieve verhoudingspercentage passen instellingen de EBA-richtsnoeren voor het toepasselijke notionele discontopercentage voor variabele beloning overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), punt iii), van Richtlijn 2013/36/EU uitsluitend toe wanneer lidstaten artikel 94, lid 1, onder g), punt iii), van Richtlijn 2013/36/EU ten uitvoer hebben gelegd of wanneer het verhoudingspercentage wordt berekend voor aangewezen medewerkers van een in een derde land gevestigde instelling die een dochteronderneming is van een moederinstelling in de EU.

14. De procedure voor risicoafstemming

192. De procedure voor risicoafstemming omvat de procedure voor de meting van prestaties en risico's (paragraaf 14.1); de procedure voor toekenning (paragraaf 14.2) en de procedure voor uitbetaling (paragraaf 15). In iedere fase van de risicoafstemmingsprocedure wordt de variabele beloning aangepast aan alle bestaande en toekomstige risico's die worden aangegaan. Instellingen zorgen ervoor dat stimulansen om risico's te nemen worden gecompenseerd met stimulansen om risico's te beheersen.
193. Instellingen brengen de tijdshorizon van de meting van risico's en prestaties in overeenstemming met de bedrijfscyclus van de instelling in een meerjarig kader. Instellingen stellen een passende duur vast voor de opbouwperiode en de uitbetaalperioden voor beloning en maken daarbij onderscheid tussen beloning die direct wordt betaald en beloning die wordt betaald na uitstel- en retentieperioden. Bij het bepalen van de opbouw- en uitbetaalperioden wordt rekening gehouden met de bedrijfsactiviteit en de positie van de categorie aangewezen medewerkers of, in uitzonderingsgevallen, van een afzonderlijke aangewezen medewerker.
194. Binnen de procedure voor risicoafstemming wordt in alle fasen een passende combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria in de vorm van absolute en relatieve criteria gebruikt om te waarborgen dat alle risico's, prestaties en noodzakelijke risicoaanpassingen worden weerspiegeld. Absolute prestatie maatstaven worden door de instelling vastgesteld op basis van haar eigen strategie, met inbegrip van haar risicoprofiel en risicobereidheid. Relatieve prestatie maatstaven worden vastgesteld met het doel prestaties te vergelijken met gelijkwaardige anderen, hetzij 'intern' (d.w.z. binnen de organisatie), hetzij 'extern' (d.w.z.

gelijksoortige instellingen). Kwantitatieve en kwalitatieve criteria en de toegepaste procedures zijn transparant en worden voor zover mogelijk vooraf vastgesteld. Zowel bij kwantitatieve als bij kwalitatieve criteria mag deels op eigen inschatting worden afgegaan.

195. Wanneer een op inschatting gebaseerde aanpak wordt gebruikt, zorgen instellingen voor voldoende transparantie en objectiviteit bij inschattingen. Daartoe:

- a. stellen zij een duidelijk schriftelijk vastgelegd beleid vast waarin de parameters en de belangrijkste afwegingen worden beschreven waarop de inschatting gebaseerd dient te zijn;
- b. verstrekken zij een heldere, volledige documentatie van de uiteindelijke beslissing met betrekking tot de risico- en prestatiemeting of de toegepaste risicoaanpassingen;
- c. betrekken zij relevante controlefuncties bij de procedure;
- d. houden zij rekening met de persoonlijke prikkels van de medewerkers die de inschatting maken en met eventuele belangenconflicten;
- e. zorgen zij voor passende controles en waarborgen, bijv. door de aanpassingen vast te stellen binnen een panel met daarin medewerkers uit bedrijfseenheden, bedrijfs- en controlefuncties, enz.;
- f. keuren zij de beoordeling goed die is uitgevoerd door een controlefunctie of op een passend hiërarchisch niveau boven de functie die de beoordeling uitvoert, bijv. op het niveau van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende of toezichthoudende functie of op het niveau van de beloningscommissie.

196. Instellingen maken de risicoafstemmingsprocedure transparant voor aangewezen medewerkers, met inbegrip van eventuele inschattingselementen.

197. Instellingen verstrekken gedetailleerde informatie aan de beloningscommissie of de toezichthoudende functie als de definitieve uitkomst na toepassing van inschattingselementen significant afwijkt van de aanvankelijke uitkomst op basis van vooraf vastgestelde maatstaven.

14.1 De procedure voor prestatie- en risicometing

198. De variabele beloning van aangewezen medewerkers wordt afgestemd op alle risico's en op de prestaties van de instelling, de bedrijfseenheid en de individuele medewerker. Het relatieve gewicht van elk niveau van de prestatiecriteria wordt vooraf bepaald in het beloningsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met de doelstellingen op elk niveau, de positie of de verantwoordelijkheden van de medewerker, de bedrijfseenheid waar hij of zij werkzaam is en de huidige en toekomstige risico's.

14.1.1 Risicobeoordelingen

199. De instelling bepaalt de doelstellingen van de instelling, de bedrijfseenheden en de medewerkers. Deze doelstellingen worden afgeleid van haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfswaarden, haar risicobereidheid en haar langetermijnbelangen, waarbij ook rekening wordt gehouden met de kosten van kapitaal en de liquiditeit van de instelling. Instellingen beoordelen de prestaties van de bedrijfseenheden van de instelling en van aangewezen medewerkers tijdens de opbouwperiode door deze te vergelijken met hun doelstellingen.
200. Instellingen houden rekening met alle bestaande en toekomstige risico's, zowel op als buiten de balans, en maken daarbij onderscheid tussen risico's die relevant zijn voor de instelling, voor bedrijfseenheden en voor individuele medewerkers. Over het algemeen lopen instellingen alle soorten risico op instellingsniveau; op het niveau van afzonderlijke aangewezen medewerkers of bedrijfseenheden zijn daarentegen mogelijk maar enkele soorten risico relevant.
201. Instellingen hanteren ook maatstaven voor de risicoafstemming van beloning wanneer de risicoblootstelling moeilijk exact kan worden gekwantificeerd, zoals bijvoorbeeld bij reputatierisico en operationeel risico. In dergelijke gevallen wordt de risicobeoordeling gebaseerd op geschikte vervangende gegevens, zoals risico-indicatoren, kapitaalvereisten of scenarioanalyse.
202. Om op conservatieve wijze rekening te houden met alle materiële risico's op het niveau van de instelling en van bedrijfseenheden, moeten instellingen dezelfde methoden voor risicometing hanteren als die welke ze gebruiken voor interne risicometing, bijvoorbeeld binnen hun interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid (ICAAP) en hun individuele beoordeling van de liquiditeitstoereikendheid. Instellingen houden rekening met verwachte en onverwachte verliezen en stressomstandigheden. Als een instelling bijvoorbeeld een geavanceerde meetbenadering hanteert voor de berekening van haar operationele kapitaalvereisten, omvat deze methode al een analyse van zeer ernstige verliezen en een scenario-analyse. Ook in kredietrisico-, marktrisico- of economisch-kapitaalmodellen van instellingen worden stressomstandigheden opgenomen.
203. Instellingen kunnen aan de bevoegde autoriteit aantonen hoe de risicoberekeningen zijn opgesplitst naar bedrijfseenheden en verschillende soorten risico. De omvang en de kwaliteit van binnen het ICAAP gebruikte methoden en modellen worden door de instelling op proportionele wijze weerspiegeld in het beloningsbeleid. Geavanceerdere ICAAP-methoden leiden tot een geavanceerder beleid voor variabele beloning, met inbegrip van risicogevoelige aanpassingstechnieken.

14.1.2 Risicogevoelige prestatiecriteria

204. Instellingen stellen zowel kwantitatieve als kwalitatieve prestatiecriteria, waaronder financiële en niet-financiële, vast voor individuele medewerkers, bedrijfseenheden en de

instelling, en documenteren die. De prestatiecriteria stimuleren niet het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken.

205. Instellingen hanteren een passend evenwicht tussen kwantitatieve en kwalitatieve criteria, en tussen absolute en relatieve criteria.
206. De criteria die worden gebruikt voor het meten van risico's en prestaties worden zo nauw mogelijk gekoppeld aan de besluiten die de aangewezen medewerker heeft genomen en aan de categorie van medewerkers waarvan de prestatie wordt gemeten, en waarborgen dat de toekenningsprocedure een passende invloed heeft op het gedrag van medewerkers.
207. Prestatiecriteria moeten haalbare doelstellingen en maatstaven bevatten waar de aangewezen medewerkers zelf direct enige invloed op kunnen uitoefenen. Zo zou op individueel niveau voor een functionaris die belast is met het verstrekken van leningen de prestatie kunnen worden beoordeeld op basis van de uitvoering van leenovereenkomsten die zijn afgesloten of worden bewaakt door die persoon, terwijl voor de manager van een bedrijfseenheid de prestaties van het managementteam van die eenheid bepalend is. Bij de beoordeling van de prestaties worden de daadwerkelijk geboekte resultaten en uitkomsten gemeten.
208. Kwantitatieve criteria hebben betrekking op een periode die lang genoeg is om het risico dat wordt genomen door aangewezen medewerkers, bedrijfseenheden en de instelling goed te meten, zijn afgestemd op de risico's en omvatten maatstaven voor economische efficiency. Voorbeelden van prestatiecriteria zijn naar risico gewogen rendement op kapitaal (RAROC), rendement op voor risico gecorrigeerd kapitaal (RORAC), economische winst, intern economisch risicokapitaal, netto economische bijdrage, voor risico gecorrigeerde financieringskosten, risicocijfers die zijn verkregen bij het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid, of financiële cijfers die betrekking hebben op het budget van functies (bijv. voor bedrijfsfuncties, waaronder juridische zaken en personeelszaken) of op het operationele risicoprofiel hiervan, of zuiver boekhoudtechnische aanpassingen.
209. Indicatoren van operationele efficiëntie (bijv. gegevens over winsten, inkomsten, productiviteit, kosten en hoeveelheden) of bepaalde marktcriteria (bijv. aandelenkoers en totaal rendement aandeelhouders) omvatten geen expliciete risicoaanpassing en zijn erg op de korte termijn gericht. Daarom zijn ze onvoldoende om alle risico's van de werkzaamheden van aangewezen medewerkers te identificeren. Bij dergelijke prestatiecriteria zijn aanvullende risicoaanpassingen nodig.
210. Kwalitatieve criteria (zoals het bereiken van resultaten, naleving van de strategie binnen de risicobereidheid en naleving in het verleden) worden zodanig gekozen dat ze relevant zijn op het niveau van de instelling, de bedrijfseenheid of de individuele medewerker. Voorbeelden hiervan zijn het realiseren van strategische doelen, klanttevredenheid, naleving van het risicobeheersbeleid, naleving van interne en externe regels, getoond leiderschap,

teamwerk, creativiteit, motivatie en samenwerking met andere bedrijfsonderdelen en met interne controlefuncties en groepsfuncties.

14.1.3 Specifieke criteria voor controlefuncties

211. Wanneer medewerkers met controlefuncties variabele beloning ontvangen, wordt de waarde hiervan geraamd en wordt het variabele deel van de beloning vastgesteld onafhankelijk van de bedrijfseenheden die zij controleren, met inbegrip van de prestatie die het gevolg is van zakelijke besluiten (bijv. goedkeuring van een nieuw product) waarbij de controlefunctie is betrokken.
212. De criteria die worden gebruikt voor de beoordeling van de prestaties en risico's zijn voornamelijk gebaseerd op de doelstellingen van de interne controlefunctie. Variabele beloning voor controlefuncties vloeit hoofdzakelijk voort uit controledoelstellingen, bijv. de tier 1-ratio, de ratio voor oninbare leningen, het terugvorderingspercentage van oninbare leningen of de uitkomsten van audits. De variabele beloning mag in enige mate worden gebaseerd op de prestaties van de instelling als geheel. De instelling overweegt om voor controlefuncties een significant lager verhoudingsgetal tussen de variabele en de vaste beloningscomponent vast te stellen dan voor de bedrijfseenheden die zij controleren.
213. Als het hoofd van de risicobeheersfunctie (Chief Risk Officer of CRO) ook lid is van het leidinggevend orgaan, gelden de in de punten 211 en 212 genoemde beginselen ook voor de beloning van de CRO.

14.2 Toekenningsprocedure

214. Instellingen stellen een bonuspool vast. Bij de vaststelling van bonuspools of afzonderlijke toekenningen houden instellingen rekening met alle bestaande risico's, verwachte verliezen, geschatte onverwachte verliezen en stressomstandigheden in verband met de activiteiten van de instelling.
215. Variabele beloning wordt na het einde van de opbouwperiode toegekend. De opbouwperiode bedraagt ten minste een jaar. Wanneer langere perioden worden gehanteerd, mogen verschillende opbouwperioden elkaar overlappen, waarbij bijvoorbeeld elk jaar een nieuwe meerjarige periode begint.
216. Na de opbouwperiode bepaalt de instelling de variabele beloning van de individuele aangewezen medewerkers door de prestatiecriteria en risicoaanpassingen te vertalen in daadwerkelijke toekenningen van beloning. Tijdens deze toekenningsprocedure past de instelling de beloning aan op mogelijke ongunstige ontwikkelingen in de toekomst ('risicoaanpassing vooraf').

14.2.1 Vaststelling van bonuspools

217. Instellingen stellen een of meer bonuspools vast voor de periode waarover variabele beloning wordt toegekend en berekenen de totale instellingsbrede bonuspool als de som van deze bonuspools.
218. Bij de vaststelling van de bonuspools houden instellingen rekening met de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning die van toepassing is op categorieën aangewezen medewerkers, met prestatie- en risicocriteria die zijn vastgesteld voor de instelling als geheel, met controledoelstellingen en met de financiële situatie van de instelling, met inbegrip van haar kapitaalbasis en liquiditeit. De prestatie-indicatoren die worden gebruikt voor de berekening van de bonuspool omvatten langetermijnprestatie-indicatoren en houden rekening met de behaalde financiële resultaten. Instellingen maken prudent gebruik van boekhoudkundige en waarderingmethoden, waardoor een juiste en getrouwe beoordeling van de financiële resultaten, kapitaalbasis en liquiditeit wordt gewaarborgd.
219. De bonuspools worden niet op een bepaald niveau vastgesteld zodat kan worden voldaan aan beloningseisen.
220. Instellingen beschikken over passende procedures en controles bij de bepaling van de totale bonuspool.
221. Wanneer instellingen een top-downaanpak hanteren, stellen zij het bedrag van de bonuspool vast op het niveau van de instelling, en wordt dit vervolgens geheel of gedeeltelijk verdeeld over de bedrijfseenheden en controlefuncties, nadat hun prestaties zijn beoordeeld. De individuele toekenningen worden vervolgens vastgesteld op basis van de beoordeling van de prestatie van de individuele medewerker.
222. Wanneer instellingen de bonuspool vaststellen volgens een bottom-upaanpak, begint het toekenningsproces op het niveau van de afzonderlijke medewerker. Afhankelijk van de prestatiecriteria op grond waarvan medewerkers worden beoordeeld, vindt een bonuspooltoekenning plaats voor de medewerker. De bonuspool van de bedrijfseenheid en die van de instelling zijn gelijk aan de sommen van potentiële toekenningen aan de desbetreffende onderliggende niveaus. De instelling zorgt ervoor dat de totale prestatie van de instelling naar behoren in aanmerking wordt genomen.
223. Bij het verdelen van de bonuspool op het niveau van de bedrijfseenheden of van de individuele medewerkers wordt de toekenning op passende wijze gebaseerd op vooraf vastgestelde formules en inschattingmethoden. Instellingen kunnen scorekaarten of andere passende methoden gebruiken om verschillende aanpakken te combineren.
224. Bij het kiezen van de aanpak houden instellingen rekening met het volgende: formules zijn transparanter en leiden daardoor tot duidelijke stimulansen, omdat de medewerker alle factoren kent die zijn of haar variabele beloning bepalen. Niet alle doelstellingen kunnen

echter in formules worden uitgedrukt; met name kwalitatieve doelstellingen zijn beter te bepalen met inschattingen. Inschattingen bieden het management meer flexibiliteit en kunnen daardoor het op risico gebaseerde stimulerings-effect van de variabele beloning op grond van prestaties verzwakken. Een inschattingaanpak dient daarom altijd te worden toegepast met passende controles en volgens een goed gedocumenteerde, transparante procedure.

225. Factoren als budgetbeperkingen, overwegingen in verband met het vasthouden en aantrekken van medewerkers of subsidiëring tussen bedrijfseenheden mogen geen overheersende invloed hebben op de verdeling van de bonuspool, omdat ze de relatie tussen prestatie, risico en beloning kunnen verzwakken.
226. Instellingen houden dossiers bij over de manier waarop de bonuspool en de beloning voor medewerkers zijn vastgesteld; daarin wordt ook vastgelegd hoe schattingen op basis van verschillende methoden zijn gecombineerd.

14.2.2 Risicoaanpassing vooraf in de toekenningsprocedure

227. Instellingen bepalen de bonuspool en de toe te kennen variabele beloning op basis van een beoordeling van de prestaties en de genomen risico's. De aanpassing voor risico's voordat de toekenning plaatsvindt ('risicoaanpassing vooraf') wordt gebaseerd op risico-indicatoren en waarborgt dat de toegekende variabele beloning volledig is afgestemd op de genomen risico's. De criteria die worden gebruikt voor de risicoaanpassing vooraf zijn fijn genoeg om alle relevante risico's te weerspiegelen.
228. Afhankelijk van de beschikbaarheid van criteria voor risicoaanpassing bepalen instellingen op welk niveau zij risicoaanpassing vooraf toepassen op de berekening van de bonuspool. Dit is op het niveau van de bedrijfseenheid of de organisatorische substructuren daarvan, bijv. de handelsdesks of de individuele medewerker.
229. Risicoafstemming wordt tot stand gebracht door het gebruik van voor risico gecorrigeerde prestatiecriteria, met inbegrip van prestatiecriteria die zijn gecorrigeerd voor risico op grond van afzonderlijke risico-indicatoren. Er worden kwantitatieve en kwalitatieve criteria gebruikt.
230. Wanneer de risicoaanpassingen vooraf die door instellingen worden doorgevoerd, gebaseerd zijn op kwantitatieve criteria, wordt hiervoor voor een belangrijk deel gebruikgemaakt van bestaande maatstaven die binnen de instellingen worden gebruikt voor andere risicobeheersdoeleinden. Wanneer aanpassingen op die maatregelen worden doorgevoerd binnen risicobeheersprocessen, brengen instellingen dienovereenkomstige veranderingen aan in het beloningskader. Tot de kwantitatieve criteria behoren:
- a. economisch kapitaal, economische winst, rendement op risicogewogen activa en rendement op toegekende aandelen;

- b. de kosten en de hoeveelheid van het kapitaal dat vereist is voor de risico's van haar activiteiten, waarbij de verdeling van de kapitaalkosten het risicoprofiel van de instelling dient te weerspiegelen en het volledige eigen vermogen van de instelling volledig dient te worden toegewezen en ten laste gebracht;
 - c. de kosten en de hoeveelheid van het liquiditeitsrisico dat tijdens de bedrijfsactiviteiten wordt aangegaan;
 - d. indirecte liquiditeitskosten (d.w.z. mismatchliquiditeitskosten, kosten van voorwaardelijk liquiditeitsrisico en andere mogelijke blootstellingen van een instelling aan liquiditeitsrisico).
231. Bij de bepaling van de rentabiliteit van de instelling en haar bedrijfseenheden wordt de meting gebaseerd op de netto-inkomsten, waarbij alle aan de activiteit gerelateerde directe en indirecte kosten worden meegenomen. Instellingen sluiten kosten van bedrijfsfuncties, bijv. IT-kosten, overheadkosten van de groep of beëindigde activiteiten, niet uit.
232. Wanneer instellingen de bonuspool en de beloning van aangewezen medewerkers vaststellen, voeren zij kwalitatieve risicoaanpassingen vooraf uit door bijvoorbeeld evenwichtige scorekaarten te gebruiken waarop expliciet risico- en controleoverwegingen zijn opgenomen, zoals niet-naleving, schendingen van risicolimieten en interne controle-indicatoren (bijv. op basis van de uitkomsten van interne audits) of andere, vergelijkbare methoden.

15. Uitbetalingsproces voor variabele beloning

233. Instellingen betalen de variabele beloning deels direct en deels uitgesteld, in de vorm van een afgewogen mix van aandelen, op aandelen gebaseerde instrumenten, andere in aanmerking komende instrumenten en geld, overeenkomstig artikel 94, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU. Voordat het uitgestelde deel van geld wordt uitbetaald of uitgestelde instrumenten worden verworven, wordt een herbeoordeling van de prestatie en zo nodig een risicoaanpassing achteraf uitgevoerd om de variabele beloning in overeenstemming te brengen met aanvullende risico's die zijn geïdentificeerd of werkelijkheid zijn geworden na de toekenning. Dit geldt ook wanneer meerjarige opbouwperioden worden gebruikt.

15.1 Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning

234. Instellingen leggen een uitstelschema ten uitvoer waarin de beloning van werknemers op passende wijze wordt afgestemd op de activiteiten, de bedrijfscyclus en het risicoprofiel van de instelling, en op de activiteiten van de aangewezen medewerkers, zodat een voldoende groot gedeelte van de variabele beloning door middel van risicoaanpassingen achteraf kan worden gecorrigeerd voor risico-uitkomsten in de loop van de tijd.

235. Een uitstelschema wordt bepaald door verschillende componenten:
- a. het percentage van de variabele beloning dat wordt uitgesteld (paragraaf 15.2);
 - b. de duur van de uitstelperiode (paragraaf 15.2);
 - c. de snelheid waarmee de uitgestelde beloning wordt verworven, met inbegrip van de tijdsperiode tussen het einde van de opbouwperiode en de verwerving van het eerste uitgestelde bedrag (paragraaf 15.3).
236. Instellingen houden binnen het uitstelschema rekening met de vorm waarin de uitgestelde variabele beloning wordt toegekend en maken, indien passend, verschillende uitstelschema's door deze componenten te variëren voor verschillende categorieën aangewezen medewerkers. De combinatie van deze componenten resulteert in een doeltreffend uitstelschema, waarin transparante procedures voor risicoafstemming duidelijke stimulansen bieden voor het aangaan van langetermijnrisico's.

15.2 Uitstelperiode en percentage van de uitgestelde beloning

237. De uitstelperiode begint nadat de toekenning heeft plaatsgevonden (bijv. op het moment waarop het direct uit te keren deel van de variabele beloning wordt uitbetaald). Uitstel kan worden toegepast op beide typen variabele beloning, namelijk geld en instrumenten.
238. Wanneer instellingen de feitelijke uitstelperiode en het uit te stellen percentage vaststellen overeenkomstig de minimumvereisten van artikel 94, lid 1, onder m), van Richtlijn 2013/36/EU, nemen zij in daarbij in overweging:
- a. de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van aangewezen medewerkers en de taken die zij hebben verricht;
 - b. de bedrijfscyclus en de aard van de activiteiten van de instelling;
 - c. verwachte fluctuaties in de economische activiteit en de prestatie, en in de risico's van de instelling en de bedrijfseenheid, en de invloed van aangewezen medewerkers op die fluctuaties;
 - d. de goedgekeurde verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning en het absolute bedrag aan variabele beloning.
239. Instellingen bepalen voor welke categorieën aangewezen medewerkers langere uitstelperioden dan de vereiste minimumperiode van drie tot vijf jaar dienen te worden toegepast om te waarborgen dat de variabele beloning wordt afgestemd op het langetermijnrisicoprofiel. Wanneer een langere meerjarige opbouwperiode wordt gebruikt en die langere opbouwperiode meer zekerheid biedt omtrent de risico's die sinds het begin van de opbouwperiode werkelijkheid zijn geworden, nemen instellingen dit feit in aanmerking bij het vaststellen van uitstel- en retentieperioden en kunnen zij waar passend uitstelperioden

vaststellen die korter zijn dan de uitstelperioden die passend zouden zijn bij een opbouwperiode van één jaar. In alle gevallen geldt de minimumvereiste van een uitstelperiode van drie jaar.

240. Significante instellingen passen in ieder geval, ten minste voor leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie en voor directieleden, uitstelperioden van ten minste vijf jaar toe. Ook stellen zij voor deze categorieën een significant groter gedeelte van de in instrumenten betaalde variabele beloning uit.
241. Instellingen stellen een passend gedeelte van de beloning vast dat dient te worden uitgesteld voor een categorie aangewezen medewerkers of een afzonderlijke aangewezen medewerker; dit bedraagt het minimale percentage van 40%, of 60% voor bijzonder hoge bedragen, of meer.
242. Instellingen stellen vast welk niveau van variabele beloning als een bijzonder hoog bedrag wordt aangemerkt, rekening houdend met de gemiddelde beloning die binnen de instelling wordt betaald, het EBA-verslag over de benchmarking van beloningen en, indien beschikbaar, uitkomsten van nationale en andere benchmarkingexercities, en de door bevoegde autoriteiten vastgestelde drempels. Bij de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren stellen bevoegde autoriteiten een absolute of relatieve drempel vast met inachtneming van de hierboven genoemde criteria. Beloningen op of boven die drempel worden altijd beschouwd als een bijzonder hoog bedrag.
243. Wanneer instellingen het uitgestelde deel vaststellen als een opeenvolging van absolute bedragen (bijv. het deel tussen 0 en 100: 100% direct, het deel tussen 100 en 200: 50% direct en de rest uitgesteld, het deel boven 200: 25% direct en de rest uitgesteld), zijn zij in staat aan de bevoegde autoriteit aan te tonen dat zij op gemiddelde gewogen basis voor elke aangewezen medewerker de minimumdrempel voor uitstel van 40% tot 60% nakomen en dat het uitgestelde deel passend is en correct is afgestemd op de aard en de risico's van de activiteiten en op de activiteiten van de betrokken aangewezen medewerker.
244. Wanneer de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- en arbeidsrecht niet toestaan dat de variabele beloning aanzienlijk wordt verlaagd in het geval van matige of negatieve financiële prestaties van de instelling, passen instellingen een uitstelschema toe en gebruiken ze instrumenten voor de toekenning van variabele beloning die ervoor zorgen dat voor zover mogelijk risicoaanpassingen achteraf worden toegepast. Het kan hierbij om een van de volgende zaken gaan:
- a. de vaststelling van langere uitstelperioden;
 - b. het vermijden van het gebruik van pro-rata verwerving in situaties waarin een malusregeling kan worden toegepast, maar de toepassing van een terugvorderingsregeling op juridische beperkingen zou stuiten;

- c. de toekenning van een groter deel van de variabele beloning in instrumenten die zijn afgestemd op de prestaties van de instelling en waarvoor voldoende lange uitstel- en retentieperioden gelden.

15.3 Verwerving van uitgestelde beloning

- 245. Het eerste uitgestelde deel mag niet eerder dan 12 maanden na de start van de uitstelperiode worden verworven. De uitstelperiode eindigt wanneer de toegekende variabele beloning wordt verworven of wanneer het bedrag tot nul is teruggebracht door de toepassing van een malusregeling.
- 246. Uitgestelde beloning wordt ofwel volledig verworven aan het einde van de uitstelperiode, ofwel verspreid over verscheidene betalingen in de loop van de uitstelperiode, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder m), van Richtlijn 2013/36/EU.
- 247. Pro-rata verwerving houdt voor bijv. een uitstelperiode van drie jaar in dat aan het eind van de jaren $n+1$, $n+2$ en $n+3$ een derde van de uitgestelde beloning wordt verworven, waarbij n het tijdstip is waarop het direct uit te keren deel van de toegekende variabele beloning wordt betaald.
- 248. Verwerving vindt niet vaker plaats dan eenmaal per jaar, zodat gewaarborgd is dat er een goede beoordeling van de risico's plaatsvindt voordat aanpassingen achteraf worden toegepast.

15.4 Toekenning van variabele beloning in instrumenten

- 249. De instrumenten die worden gebruikt voor de toekenning van variabele beloning dragen bij tot de afstemming van variabele beloning op de prestatie en de risico's van de instelling.
- 250. Wanneer instrumenten die door een instelling binnen de consolidatie zijn uitgegeven uit hoofde van artikel 94, lid 1, onder l), punten i) en ii), van de CRD-richtlijn beschikbaar zijn, bestaat de variabele beloning uit een afgewogen mix van verschillende soorten instrumenten. Instellingen geven voorrang aan het gebruik van bail-in-instrumenten in lijn met de instrumenten die zijn uiteengezet in de technische reguleringsnorm over instrumenten, en van aandelen, indien dergelijke instrumenten beschikbaar zijn, in plaats van op waarde gebaseerde instrumenten, zoals op aandelen gebaseerde instrumenten.
- 251. De beschikbaarheid van instrumenten overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder l), punt i), van de CRD-richtlijn is afhankelijk van de rechtsvorm van een instelling:
 - a. Voor instellingen die de rechtsvorm van een naamloze vennootschap hebben, zijn aandelen beschikbaar; voor niet-beursgenoteerde naamloze vennootschappen zijn ook op aandelen gebaseerde instrumenten beschikbaar; beursgenoteerde naamloze vennootschappen gebruiken geen op aandelen gebaseerde instrumenten, overeenkomstig het hierboven genoemde artikel.

- b. Voor instellingen die geen naamloze vennootschappen zijn, zijn eigendomsbelangen die gelijkwaardig zijn aan aandelen, afhankelijk van de rechtsvorm van de instelling, of niet-liquide instrumenten die gelijkwaardig zijn aan op aandelen gebaseerde instrumenten, beschikbaar voor de toekenning van variabele beloning in instrumenten.
252. Op aandelen gebaseerde of andere gelijkwaardige niet-liquide instrumenten (zoals 'stock appreciation rights', soorten synthetische aandelen) zijn instrumenten of contractuele verplichtingen, waaronder op liquide middelen gebaseerde instrumenten, waarvan de waarde is gebaseerd op de marktprijs of, wanneer geen marktprijs beschikbaar is, op de reële waarde van het aandeel of het gelijkwaardige eigendomsrecht, en die de marktprijs of reële waarde volgen. Al dergelijke instrumenten dienen in termen van het absorberen van verliezen hetzelfde effect te hebben als aandelen of gelijkwaardige eigendomsrechten.
253. De beschikbaarheid van 'andere instrumenten' overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder I), punt (ii) van Richtlijn 2013/36/EU hangt af van de vraag of een instelling of een instelling binnen de consolidatie dergelijke instrumenten al heeft uitgegeven en of er voldoende van dergelijke instrumenten beschikbaar zijn. Wanneer instellingen voornamelijk gebruikmaken van wholesale-financiering, of in belangrijke mate afhankelijk zijn van aanvullend tier 1-, tier 2- of bail-inschulden om te voldoen aan hun kapitaalvereisten, zijn dergelijke instrumenten beschikbaar ten behoeve van variabele beloning, mits deze 'andere instrumenten' voldoen aan Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie.
254. Wanneer er geen specifieke factoren of nationale wetten zijn die het gebruik van 'andere instrumenten' overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder I), punt ii), van Richtlijn 2013/36/EU in de weg staan, of factoren die instellingen beletten instrumenten uit te geven overeenkomstig Gedelegeerde Verordening nr. 527/2014 van de Commissie, worden dergelijke instrumenten gebruikt voor de toekenning van variabele beloning, wanneer ze beschikbaar zijn.
255. Wanneer zowel aandelen of op aandelen gebaseerde als andere in aanmerking komende instrumenten als gedefinieerd in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie beschikbaar zijn, is het mogelijk variabele beloning te betalen als een afgewogen mix van verschillende instrumenten. In dat geval zorgen instellingen ervoor dat het gedeelte van variabele beloning dat in instrumenten wordt betaald, een afgewogen mix omvat van instrumenten als genoemd in artikel 94, lid 1, onder I), punten i) en ii), van Richtlijn 2013/36/EU. Instellingen kunnen aantonen dat zij bij het bepalen van de mix van verschillende instrumenten rekening hebben gehouden met de belangen van aandeelhouders, crediteuren, houders van obligaties en andere stakeholders.
256. Instrumenten worden geprijsd op hun marktprijs of hun reële waarde op de datum van toekenning van deze instrumenten. Deze waarde geldt als basis voor de vaststelling van het aanvankelijke aantal instrumenten, evenals voor latere wijzigingen van het aantal instrumenten of de waarde daarvan achteraf. Dergelijke waardebepalingen vinden ook plaats voorafgaand aan de verwerving om te waarborgen dat risicoaanpassingen achteraf juist worden toegepast, en voordat de retentieperiode eindigt. Kleine, niet-complexe instellingen

die niet beursgenoteerd zijn, kunnen de waarde van de eigendomsbelangen en op eigendomsbelangen gebaseerde instrumenten baseren op de meest recente financiële jaarresultaten.

257. Instellingen kunnen een vast aantal of een nominaal bedrag aan uitgestelde instrumenten toekennen met behulp van verschillende technieken, waaronder trustee-depotfaciliteiten en contracten, mits in alle gevallen het toegekende aantal instrumenten of het nominale bedrag aan instrumenten bij verwerving wordt verstrekt aan aangewezen medewerkers, tenzij dit aantal of dit nominale bedrag wordt verminderd door de toepassing van een malus.
258. Instellingen betalen geen rente of dividend over instrumenten die aan aangewezen medewerkers zijn toegekend als variabele beloning met een uitstelregeling; dit houdt ook in dat rente en dividenden die uitkeerbaar zijn tijdens de uitstelperiode niet aan medewerkers worden betaald na het einde van de uitstelperiode. Dergelijke betalingen worden behandeld als ontvangen door de instelling en eigendom van de instelling.
259. Bevoegde autoriteiten leggen niet in zodanige mate beperkingen op aan de mogelijkheid om instrumenten overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU te gebruiken, dat instellingen geen afgewogen mix tot stand kunnen brengen van instrumenten uit punt i) en punt ii) van artikel 94, lid 1, onder I), van deze richtlijn.

15.5 Minimumdeel aan instrumenten en uitkering daarvan in de loop van de tijd

260. De vereiste om, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU, ten minste 50% van iedere variabele beloning in instrumenten te betalen, wordt op gelijke wijze toegepast op het niet-uitgestelde en het uitgestelde deel, en beide delen bestaan uit een afgewogen mix van instrumenten, overeenkomstig de richtsnoeren in paragraaf 17.4.
261. Instellingen geven voorrang aan het gebruik van instrumenten boven de toekenning van variabele beloning in geld. Instellingen stellen het percentage dat moet worden toegekend in een mix van instrumenten overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU op of boven 50% vast voor het uitgestelde en het niet-uitgestelde deel van variabele beloning afzonderlijk. Wanneer instellingen een hoger deel dan 50% van de variabele beloning toekennen in instrumenten, geven ze voorrang aan een hoger aandeel van instrumenten binnen het uitgestelde deel van de variabele beloningscomponent.
262. Het verhoudingspercentage van de variabele beloning die in instrumenten wordt uitbetaald, wordt berekend als het quotiënt van het bedrag aan in instrumenten toegekende variabele beloning en de som van de variabele beloning die in contanten en in andere voordelen wordt toegekend. Alle bedragen worden gewaardeerd op het moment van toekenning, tenzij anders vermeld in deze richtsnoeren.

15.6 Retentiebeleid

263. De retentieperiode die wordt toegepast op in instrumenten betaalde variabele beloning, wordt op een voldoende lange duur vastgesteld om stimulansen af te stemmen op de belangen van de instelling op langere termijn.
264. De instelling is in staat uit te leggen hoe het retentiebeleid zich verhoudt tot andere risicoafstemmingsmaatregelen en hoe hierin onderscheid wordt gemaakt tussen direct uitgekeerde instrumenten en uitgestelde instrumenten.
265. Wanneer instellingen de retentieperiode vaststellen, nemen zij de totale duur van het uitstel en de geplande retentieperiode in aanmerking, evenals de invloed van de categorie aangewezen medewerkers op het risicoprofiel van de instelling en de lengte van de voor deze categorie medewerkers relevante bedrijfscyclus.
266. Een verlenging van de retentieperiode zoals die in het algemeen op alle aangewezen medewerkers wordt toegepast, wordt overwogen in gevallen waarin de onderliggende risico's van de prestaties werkelijkheid kunnen worden na het einde van het uitstel en de standaardretentieperiode, ten minste voor de medewerkers met de grootste invloed op het risicoprofiel van de instellingen.
267. Voor toegekende instrumenten wordt een retentieperiode van ten minste een jaar vastgesteld. Langere perioden worden met name vastgesteld wanneer risicoaanpassingen achteraf voornamelijk afhankelijk zijn van veranderingen in de waarde van toegekende instrumenten. Wanneer de uitstelperiode ten minste vijf jaar bedraagt, kan een retentieperiode voor het uitgestelde deel van ten minste zes maanden worden opgelegd aan aangewezen medewerkers, met uitzondering van leden van het leidinggevend orgaan en van de directie, voor wie een retentieperiode van ten minste een jaar wordt vastgesteld.

15.7 Risicoaanpassing

15.7.1 Malus en terugvordering

268. Malus- of terugvorderingsregelingen zijn expliciete mechanismen voor risicoaanpassing achteraf waarbij de instelling zelf de beloning van de aangewezen medewerker aanpast op basis van die mechanismen (bijv. door toegekende beloning in contanten te verlagen of door het aantal of de waarde van toegekende instrumenten te verlagen).
269. Onverminderd de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- of arbeidsrecht moeten instellingen in staat zijn malus- of terugvorderingsregelingen tot 100% van de totale variabele beloning overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder n), van Richtlijn 2013/36/EU toe te passen, ongeacht de methode die wordt gebruikt voor de betaling, met inbegrip van uitstel- of retentieregelingen.

270. Risicoaanpassingen achteraf vinden altijd plaats op basis van prestaties of risico's. Ze zijn een reactie op de werkelijke risico-uitkomsten of op veranderingen in aanhoudende risico's van de instelling, het bedrijfs onderdeel of activiteiten van medewerkers. Ze worden niet gebaseerd op het bedrag aan betaalde dividenden of de ontwikkeling van de aandelenkoers.
271. Instellingen analyseren of hun aanvankelijke risicoaanpassingen vooraf voldoende waren, bijv. of risico's over het hoofd zijn gezien of onderschat, nieuwe risico's zijn geïdentificeerd of onverwachte verliezen zijn opgetreden. De mate waarin een risicoaanpassing achteraf noodzakelijk is, hangt af van de nauwkeurigheid van de risicoaanpassing vooraf en wordt op basis van back-tests door de instelling vastgesteld.
272. Bij het vaststellen van criteria voor de toepassing van malus en terugvordering overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder n), van Richtlijn 2013/36/EU, stellen instellingen ook een periode vast gedurende welke malus of terugvordering wordt toegepast. Deze periode omvat ten minste de uitstel- en de retentieperiode. Instellingen kunnen verschillende criteria vaststellen voor de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen. Terugvordering wordt met name toegepast wanneer de geïdentificeerde medewerker significant heeft bijgedragen aan de matige of negatieve financiële prestatie en in gevallen van fraude of ander gedrag met opzettelijke of grove nalatigheid die tot significante verliezen heeft geleid.
273. Instellingen gebruiken ten minste de aanvankelijk gehanteerde prestatie- en risicocriteria om te waarborgen dat er een verband is tussen de aanvankelijke prestatiemeting en de back-test daarvan. Instellingen gebruiken naast de criteria uit artikel 94, lid 1, onder n), punten i) en ii), van Richtlijn 2013/36/EU, specifieke criteria, waaronder:
- a. bewijs van wangedrag of ernstige fouten van de medewerker (bijv. schending van een gedragscode en van andere interne voorschriften, met name inzake risico's);
 - b. of de instelling en/of de bedrijfseenheid nadien een significante achteruitgang van haar financiële prestaties ondervindt (bijv. specifieke bedrijfsindicatoren);
 - c. of de instelling en/of de bedrijfseenheid waar de aangewezen medewerker werkzaam is, te lijden heeft onder een aanzienlijk tekortschietend risicobeheer;
 - d. significante toename in de economische of wettelijk verplichte kapitaalbasis van de instelling of de bedrijfseenheid;
 - e. eventuele volgens regelgeving vereiste sancties wanneer het gedrag van de aangewezen medewerker eraan heeft bijgedragen dat de sanctie werd opgelegd.
274. Wanneer een malus alleen kan worden toegepast op het moment van verwerving van de uitgestelde betaling, kunnen instellingen er, waar mogelijk, voor kiezen terugvordering toe te passen na uitbetaling of na verwerving van de variabele beloning.

275. Malus- en terugvorderingsregelingen leiden wanneer dat passend is tot een verlaging van de variabele beloning. In geen enkele omstandigheid leidt een expliciete risicoaanpassing achteraf tot een verhoging van de aanvankelijk toegekende variabele beloning, of, wanneer in het verleden al een malus of terugvordering is toegepast, tot verhoging van de verlaagde variabele beloning.

15.7.2 Impliciete correcties

276. Instellingen gebruiken instrumenten voor variabele beloning waarbij de prijs reageert op veranderingen in de prestaties of het risico van de instelling. De ontwikkeling van de aandelenkoers of de prijs van andere instrumenten wordt niet beschouwd als een vervanging voor risicoaanpassingen achteraf.

277. Wanneer instrumenten worden toegekend en medewerkers na uitstel- en retentieperioden deze instrumenten verkopen, of wanneer het instrument aan het definitieve einde van de looptijd in geld wordt uitbetaald, zijn medewerkers in staat het verschuldigde bedrag te ontvangen. Het bedrag kan hoger zijn dan het aanvankelijk toegekende bedrag wanneer de marktprijs of de reële waarde van het instrument is gestegen.

Titel V – Instellingen waarvoor overheidsmaatregelen gelden

16. Staatssteun en beloning

278. Overeenkomstig hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren brengen bevoegde autoriteiten en instellingen, wanneer voor instellingen uitzonderlijke overheidsmaatregelen gelden, regelmatige contacten met elkaar tot stand met betrekking tot de vaststelling van de pool van mogelijke variabele beloningen en de toekenning van variabele beloning om nakoming van de artikelen 93 en 141 van Richtlijn 2013/36/EU te waarborgen. Betalingen van variabele beloning mogen de nakoming van het vastgestelde herstel- en exitplan uit uitzonderlijke overheidsmaatregelen niet in gevaar brengen.

279. De Mededeling van de Commissie betreffende de toepassing vanaf 1 augustus 2013 van de staatssteunregels op maatregelen ter ondersteuning van banken in het kader van de financiële crisis (2013/C 216/01) wordt toegepast binnen het beloningsbeleid. Voorwaarden met betrekking tot beloning die zijn opgelegd aan instellingen bij de goedkeuring en het verlenen van staatssteun door de Commissie, en die zijn vastgelegd in eventuele bijbehorende akten, worden naar behoren weerspiegeld in het beloningsbeleid van instellingen.

280. De variabele beloning van de medewerkers van een instelling, met inbegrip van leden van het leidinggevend orgaan, staat een ordelijke en tijdige terugbetaling van de uitzonderlijke overheidsmaatregel of het behalen van de in het herstructureringsplan vastgelegde doelstellingen niet in de weg.

281. De instelling zorgt ervoor dat een bonuspool of de verwerving en uitbetaling van variabele beloning niet nadelig is voor de tijdige opbouw van haar kapitaalbasis en een vermindering van haar afhankelijkheid van de uitzonderlijke overheidsmaatregel.
282. Onverminderd eventuele bestaande voorwaarden die door de lidstaat of de Unie zijn opgelegd ten aanzien van beloning, stelt de relevante bevoegde autoriteit voor instellingen die uitzonderlijke staatssteun hebben ontvangen, het percentage van de nettowinst overeenkomstig artikel 93, onder a), van Richtlijn 2013/36/EU vast dat kan worden gebruikt voor variabele beloning; ook beoordeelt zij of de variabele beloning in overeenstemming is met degelijk risicobeheer en langetermijngroei en neemt zij maatregelen om de beloning waar nodig te herstructureren.
283. Er worden strikte grenzen gesteld aan de variabele beloning van leden van het leidinggevend orgaan in de context van de herstructurering van beloning in de zin van artikel 93, onder b), van Richtlijn 2013/36/EU waarbij:
- a. de relevante bevoegde autoriteit eist dat de instelling geen variabele beloning betaalt aan leden van het leidinggevend orgaan vanaf de datum waarop de uitzonderlijke overheidsmaatregel is ontvangen of dat zij malus- en terugvorderingsregelingen toepast op variabele beloning, rekening houdend met potentieel falen van het leidinggevend orgaan;
 - b. de relevante bevoegde autoriteit kan eisen dat de instelling geen variabele beloning toekent aan leden van het leidinggevend orgaan zolang de uitzonderlijke overheidssteun nog niet is terugbetaald, of totdat een herstructureringsplan voor de instelling ten uitvoer is gelegd of is voltooid. Dergelijke maatregelen worden beperkt in de tijd. De periode gedurende welke de begrenzingsen gelden of de criteria voor de toepassing van dergelijke begrenzingsen worden duidelijk vastgelegd en gecommuniceerd aan de instelling wanneer overheidssteun wordt gegeven.
284. Teneinde beloning overeenkomstig artikel 93, onder b), van Richtlijn 2013/36/EU te herstructureren op een wijze die past bij degelijk risicobeheer en langetermijngroei, eisen bevoegde autoriteiten:
- a. waar passend, beperking van variabele beloning voor leden van het leidinggevend orgaan tot bedragen tot nul, zodat de variabele beloning geen aanzienlijke invloed heeft op het herstel van de instelling;
 - b. afstemming van prestatimaatstaven die worden gebruikt voor het bepalen van variabele beloning, op de voortgang van het herstel van de instelling en de bijdrage van aangewezen medewerkers, waaronder het leidinggevend orgaan, hieraan;
 - c. waar passend, toepassing van terugvorderings- en malusregelingen voor eerdere toekenningsperioden, met name met betrekking tot medewerkers die aanzienlijk hebben bijgedragen aan de situatie waarin de instelling overheidssteun nodig had;

- d. verhoging van het percentage van de variabele beloning waarvan de betaling uitgesteld plaatsvindt, tot 100%;
 - e. afstemming van de opbouw- en uitstelperioden op de herstel- of herstructureringsfase en -plannen.
285. Instellingen en bevoegde autoriteiten houden er rekening mee dat het noodzakelijk kan zijn te voorzien in de mogelijke toekenning van variabele beloning aan nieuwe leden van het leidinggevend orgaan die tijdens de herstel- of herstructureringsfase van de instelling worden aangesteld, om te waarborgen dat tijdens die fase geschikte leden van het leidinggevend orgaan kunnen worden aangetrokken.

Titel VI – Openbaarmakingen door instellingen en interne transparantie

17. Openbaarmakingsvereisten

286. Bij de openbaarmaking van informatie als vereist bij artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013 voldoen instellingen aan de algemene beginselen die zijn vastgelegd in deel acht, titel I van die verordening en de daaraan gerelateerde EBA-richtsnoeren over niet-wezenlijke, eigendomsrechtelijk beschermde en vertrouwelijke informatie en de frequentie van openbaarmakingen uit hoofde van artikel 432, leden 1 en 2, en artikel 433 van Verordening (EU) nr. 575/2013³³.
287. Artikel 432, leden 1 en 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013 voorzien niet in de mogelijkheid van het achterwege laten van informatie uit hoofde van artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013 als deze niet-wezenlijk, gepatenteerd of vertrouwelijk wordt geacht. De openbaarmakingsvereisten van artikel 450 moeten worden nagekomen onverminderd de vereisten van Richtlijn 95/46/EG³⁴.
288. Instelling stellen, onverminderd artikel 96 van Richtlijn 2013/36/EU, de informatie beschikbaar over de wijze waarop zij voldoen aan de vereisten van de artikelen 92 tot 95 van Richtlijn 2013/36/EU, samen met de openbaarmakingen die worden vereist door artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013, en zorgen ervoor dat de openbaarmakingen gemakkelijk toegankelijk zijn.
289. Instellingen zorgen ervoor dat de openbaarmakingen over beloningen passende verwijzingen bevatten naar andere informatie en openbaarmakingen die van belang kunnen zijn, zodat zij een volledig beeld geven van alle openbaarmakingen over beloningsbeleid en beloningspraktijken.

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 281 van 23.11.1995, blz. 31).

290. Overeenkomstig artikel 6, lid 3, en artikel 13, lid 1, van Verordening (EU) nr. 575/2013 wordt de vereiste informatie door instellingen openbaar gemaakt op individuele basis, tenzij deze instellingen een moederinstelling of een dochteronderneming zijn of zijn opgenomen in de consolidatie uit hoofde van artikel 18 van Verordening (EU) nr. 575/2013, door de consoliderende instelling op geconsolideerde basis en door significante dochterondernemingen van moederinstellingen in de EU op individuele of gesubconsolideerde basis. Mits wordt voldaan aan de voorwaarde van artikel 13, lid 3, van de genoemde verordening hoeven moederentiteiten in de EU die worden geconsolideerd door een in een derde land gevestigde moederonderneming, mogelijk niet de informatie openbaar te maken die wordt vereist in artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013.
291. Openbaarmakingen zijn in overeenstemming met de omvang van de instelling en de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten, overeenkomstig hoofdstuk 4 van deze richtsnoeren. Kleine, niet-complexe instellingen voldoen aan de openbaarmakingsvereisten door informatie te verstrekken die proportioneel is met hun interne organisatie en het door hen toegepaste beloningsbeleid.
292. Informatie die openbaar moet worden gemaakt overeenkomstig artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013 en die in deze richtsnoeren is gespecificeerd, wordt op jaarlijkse basis verstrekt en bevat een kwalitatief en een kwantitatief gedeelte, waar relevant geïllustreerd met tabellen en grafieken, zodat de informatie gemakkelijker te begrijpen is voor gebruikers.

18. Beleid en praktijken

Artikel 450, lid 1: beloningsbeleid

293. Instellingen maken gedetailleerde informatie openbaar over hun beloningsbeleid en hun beloningspraktijken voor aangewezen medewerkers en stellen deze informatie beschikbaar voor alle leden van het leidinggevend orgaan. Instellingen maken de aanpak, de beginselen en de doelstellingen van beloningsprikkel voldoende extern openbaar en intern transparant. Instellingen verstrekken tevens voldoende algemene informatie over de basiskenmerken van hun instellingsbrede beloningsbeleid en beloningspraktijken.
294. Waar relevant maken instellingen significante verschillen in het beloningsbeleid voor verschillende categorieën aangewezen medewerkers openbaar, evenals een beschrijving van de regionale reikwijdte van hun beloningsbeleid en relevante verschillen tussen regio's of tussen verschillende instellingen binnen de consolidatie.
295. Waar toepasselijk maken instellingen een uitleg openbaar over de koppeling tussen het beloningsbeleid op groepsniveau en het beloningsbeleid dat wordt toegepast op het niveau van de moederinstelling en op dat van een dochteronderneming (in de EU en daarbuiten) en van een bijkantoor, waarin zij, waar toepasselijk, aangeven wat de verschillen zijn tussen beloningsbeleid dat geldt op het niveau van de groep, van de moederinstelling en van de

dochteronderneming. Deze openbaarmakingen omvatten bijvoorbeeld verschillen in het verhoudingspercentage tussen variabele en vaste beloningscomponenten, het notionele discontopercentage, beloningsplannen en vehikels die beschikbaar zijn of de beloningsinstrumenten die kunnen worden toegekend, evenals de redenen voor die verschillen en de invloed hiervan op de vaststelling van bonuspools voor verschillende bedrijfsactiviteiten.

296. Instellingen geven een algemene beschrijving van eventuele materiële veranderingen die zijn aangebracht in het beloningsbeleid, en vermelden daarbij wanneer ze zijn ingegaan, welke invloed ze hebben op de samenstelling van variabele en vaste beloningscomponenten en welk governanceproces wordt gebruikt bij de bepaling van het beloningsbeleid.

Artikel 450, lid 1: aanwijzing van medewerkers

297. Instellingen maken openbaar hoe zij de vereisten betreffende beloningsbeleid en variabele beloning, met inbegrip van de vereisten van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, hebben toegepast.

298. Instellingen maken het aantal aangewezen medewerkers bekend, opgesplitst naar bedrijfsactiviteit, directie en andere aangewezen medewerkers, en geven een toelichting op significante veranderingen in deze aantallen.

Artikel 450, lid 1, onder a): informatie over het besluitvormingsproces dat wordt gebruikt voor de vaststelling van het beloningsbeleid

299. Instellingen geven een duidelijke beschrijving van de governanceprocedure met betrekking tot de ontwikkeling van het beloningsbeleid, rekening houdend met de specificaties in titel I van deze richtsnoeren, en verstrekken informatie over de organen die een significante rol hebben gespeeld bij de ontwikkeling van het beloningsbeleid, met inbegrip van hun samenstelling en hun mandaat, zoals de beloningscommissie, de risicocommissie en onafhankelijke controlefuncties.

300. Ook wordt informatie verstrekt over de rol van externe adviseurs en alle andere relevante stakeholders, waaronder aandeelhouders, die betrokken zijn bij de vaststelling of de periodieke toetsing van het beloningsbeleid of wier advies is ingewonnen.

Artikel 450, lid 1, onder b): informatie over het verband tussen beloning en prestaties

301. De informatie die instellingen openbaar moeten maken over de manier waarop beloning en prestatie aan elkaar zijn gekoppeld, omvat:

- a. de belangrijkste prestatiedoelen;
- b. de medewerkers voor wie variabele beloning is voorzien in het beloningsbeleid;

- c. de manier waarop variabele beloning reageert op veranderingen in de prestatie van de instelling.

Artikel 450, lid 1, onder c): belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem

302. De informatie die instellingen openbaar moeten maken over de opzet en de structuur van hun beloningssysteem, omvat:

- a. de belangrijkste kenmerken en doelstellingen van het beloningsbeleid en de beloningsprocessen en de manier waarop hiermee degelijk en doeltreffend risicobeheer wordt bevorderd;
- b. een beschrijving van de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve prestatie- en risicogegevens die worden gebruikt voor de beoordeling van de prestatie van de instelling, de bedrijfseenheid en individuele medewerkers, de manier waarop verschillende gegevens zijn gecombineerd en hoe rekening wordt gehouden met bestaande en toekomstige risico's;
- c. informatie over de criteria die worden gebruikt voor de toepassing van risicoaanpassing vooraf en achteraf;
- d. de verschillende vormen waarin variabele en vaste beloning worden betaald, een beschrijving van die vormen (geld, aandelen, andere kapitaalinstrumenten, korte- en langetermijnstimuleringsplannen), de bedragen en de motivatie voor het gebruik van deze verschillende vormen en voor de toekenning hiervan aan verschillende categorieën aangewezen medewerkers, met name ten aanzien van leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie en medewerkers in controlefuncties;
- e. hoe de instelling waarborgt dat medewerkers in controlefuncties onafhankelijk van de bedrijfseenheid die zij controleren, worden beloond;
- f. de categorisering van verschillende beloningscomponenten als variabele of vaste beloning, evenals de motivatie voor de indeling van beloningscomponenten bij de vaste beloning;
- g. de mechanismen die worden gebruikt om beloning aan te passen aan de prestaties op lange termijn, waaronder:
 - i. de parameters die worden gebruikt om te beslissen over de duur van de uitstelperiode en de verhouding tussen uitgestelde en niet-uitgestelde beloning, het verwervingsschema en de retentieperioden voor verschillende categorieën aangewezen medewerkers, waaronder de toegepaste verhoudingspercentages en uitstel- en retentieperioden, afzonderlijk voor elk van de verschillende toegekende instrumenten;

- ii. het kader voor de toepassing van prestatieaanpassingen vooraf en achteraf, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen;
- iii. eventuele deelnemingsvereisten die zijn opgelegd aan aangewezen medewerkers;
- h. hoe binnen het beloningssysteem rekening wordt gehouden met het proportionaliteitsvereiste, evenals een beredenering van de manier waarop beloningsbeleid in overeenstemming is met degelijk en doeltreffend risicobeheer en dit ook bevordert;
- i. beleid en criteria die worden toegepast op de toekenning van gegarandeerde variabele beloning en ontslagvergoedingen.

Artikel 450, lid 1, onder d): de overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU vastgestelde verhoudingen tussen vaste en variabele beloning

303. Instellingen maken in tabelvorm de verschillende verhoudingspercentages openbaar tussen de variabele en vaste beloningscomponenten van de totale beloning op geconsolideerd niveau, afzonderlijk voor het leidinggevend orgaan en waar relevant per bedrijfsactiviteit, bedrijfsfunctie en interne controlefunctie, met ten minste een opsplitsing tussen directie en andere aangewezen medewerkers, entiteiten en geografische locaties, rekening houdend met de bedrijfsactiviteiten die zijn gedefinieerd binnen de EBA-richtsnoeren over de benchmarkexercitie voor beloningen.
304. Wanneer is besloten een hoger verhoudingspercentage dan 100% tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning toe te passen, tot een maximum van 200%, maken instellingen het volgende openbaar:
- a. het percentage van de vertegenwoordigde stemrechten en van de stemrechten van aandeelhouders die voor verhoging van het verhoudingspercentage waren, of, afhankelijk van het toepasselijke ondernemingsrecht, in plaats van de stemrechten het aantal en het percentage personen die voor verhoging van het verhoudingspercentage waren, waarbij elke persoon één stem heeft;
 - b. de goedgekeurde verhoudingspercentages, met inbegrip van de verhoudingspercentages voor de afzonderlijke bedrijfsactiviteiten, wanneer die verschillen tussen bedrijfsactiviteiten;
 - c. de datum van het besluit.
305. Naast informatie over verhoudingspercentages maken instellingen, indien van toepassing, de volgende informatie over de toepassing van het discountpercentage per land openbaar:
- a. de mate waarin het discountpercentage wordt gebruikt (het kan worden toegepast op ten hoogste 25% van de totale variabele beloning of een door de lidstaat voorgeschreven lager percentage); en

- b. het aantal aangewezen medewerkers op wier variabele beloning het discontopercentage is toegepast.

Artikel 450, lid 1, onder e): informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend

306. Instellingen moeten informatie openbaar maken over de specifieke prestatie-indicatoren die zij gebruiken om de variabele beloningscomponenten vast te stellen, en over de criteria die worden gebruikt om de balans vast te stellen tussen verschillende soorten toegekende instrumenten, waaronder aandelen, gelijkwaardige eigendomsbelangen, op aandelen gebaseerde instrumenten, gelijkwaardige niet-liquide instrumenten, opties en andere instrumenten overeenkomstig Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie.

Artikel 450, lid 1, onder f): de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante voordelen

307. De informatie die instellingen openbaar moeten maken over de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en andere niet-contante voordelen omvatten langtermijnstimuleringsplannen en de details over elk beloningselement dat niet wordt beschouwd als een gangbare beloningspraktijk, waaronder bijvoorbeeld het gebruik van op rol of functie gebaseerde toelagen en bijkomende discretionaire voordelen, evenals de voorwaarden waaronder dergelijke toelagen of voordelen kunnen worden ingetrokken of in waarde kunnen worden aangepast.

18.1 Geaggregeerde kwantitatieve informatie

308. Bij het verstrekken van kwantitatieve informatie zoals vereist in artikel 450, lid 1, onder g) en h), en artikel 450, lid 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013 per bedrijfsactiviteit, rapporteren instellingen de informatie afzonderlijk voor elk van hun grote bedrijfsactiviteiten, waaronder zakenbankactiviteiten, retailbankactiviteiten en vermogensbeheer, en geaggregeerd voor (i) alle andere bedrijfsactiviteiten, (ii) het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende en toezichthoudende functie, (iii) interne controlefuncties en (iv) bedrijfsfuncties.

309. De bovenstaande informatie wordt opgesplitst naar directie en andere aangewezen medewerkers.

310. Instellingen maken ook de geaggregeerde cijfers bekend van het totale aantal medewerkers en hun totale beloning, opgesplitst in vaste en variabele beloningscomponenten.

311. Significante instellingen maken de in artikel 450, lid 1, onder h), van Verordening (EU) nr. 575/2013 geëiste kwantitatieve informatie op het niveau van leden van het leidinggevend orgaan openbaar als afzonderlijke geaggregeerde cijfers voor leden van het leidinggevend

orgaan in zijn leidinggevende functie en voor leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie.

312. Bij de publicatie van kwantitatieve informatie als geëist in artikel 450, lid 1, onder g), h) en i), van Verordening (EU) nr. 575/2013, houden instellingen rekening met de informatie die door bevoegde autoriteiten moet worden verzameld op grond van de EBA-richtsnoeren over de benchmarkingexercitie voor beloningen³⁵. Overeenkomstig artikel 450, lid 1, onder h), punt iii), van Verordening (EU) nr. 575/2013 maken instellingen het niet-verworven bedrag van uitstaande uitgestelde beloning, en afzonderlijk het in het voorgaande boekjaar verworven bedrag openbaar. Bij de openbaarmaking van het bedrag aan toegekende ontslagvergoedingen overeenkomstig artikel 450, lid 1, onder h), punt vi), van Verordening (EU) nr. 575/2013, maken instellingen afzonderlijk het gedurende het boekjaar toegekende en al betaalde bedrag, en het uitgestelde bedrag openbaar, en geven zij aan hoe ontslagvergoedingen in aanmerking zijn genomen bij de berekening van het verhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloning.

18.2 Interne transparantie

313. Het beloningsbeleid van een instelling wordt intern bekendgemaakt aan alle medewerkers en is te allen tijde toegankelijk voor alle medewerkers. Daarnaast zorgen instellingen ervoor dat openbaar gemaakte informatie betreffende het beloningsbeleid intern beschikbaar is. Vertrouwelijke kwantitatieve aspecten van de beloning van individuele medewerkers worden niet intern openbaar gemaakt.
314. Medewerkers worden geïnformeerd over de kenmerken van hun variabele beloning en over het proces en de criteria die zullen worden gebruikt om de invloed van hun werkzaamheden op het risicoprofiel van de instelling en op hun variabele beloning te beoordelen. Vooral het beoordelingsproces betreffende de prestatie van de individuele medewerker wordt naar behoren gedocumenteerd en is transparant voor de betrokken medewerkers.

Titel VII – Vereisten voor bevoegde autoriteiten

19. Beloningsbeleid

315. Bevoegde autoriteiten zorgen er, rekening houdend met deze richtsnoeren, de EBA-richtsnoeren over het toepasselijke notionele discontopercentage en de EBA-richtsnoeren over het proces van toetsing door de toezichthouder, voor dat instellingen voldoen aan de vereisten voor beloningsbeleid als vastgelegd in Richtlijn 2013/36/EU, Verordening (EU) nr. 575/2013, Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en Gedelegeerde

³⁵ Gepubliceerd op de EBA-website op: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie; daartoe behoort ook dat zij een passend beloningsbeleid hebben voor alle medewerkers en voor aangewezen medewerkers. Bevoegde autoriteiten passen een op risico gebaseerde aanpak toe bij hun toezicht op het beloningsbeleid van instellingen.

316. Onverminderd andere toezicht- en disciplinaire maatregelen en sancties eisen bevoegde autoriteiten dat instellingen adequate acties ondernemen om eventuele vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Wanneer instellingen niet aan een dergelijk verzoek voldoen, worden passende maatregelen genomen.
317. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat instellingen hun beloningsbeleid en beloningspraktijken afstemmen op de bedrijfsstrategie en de langetermijnbelangen van de instelling, rekening houdend met haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfscultuur en waarden en haar risicoprofiel.
318. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen van instellingen passend zijn en toetsen, naast de toetsingen die vereist zijn op grond van de EBA-richtsnoeren over het proces van toetsing door de toezichthouder, met name:
 - a. de governanceregelingen en de processen voor het ontwerpen en bewaken van het beloningsbeleid;
 - b. dat er een passende uitwisseling van informatie plaatsvindt tussen alle interne organen en functies, ook binnen de groep, die betrokken zijn bij het ontwerp, de uitvoering en de bewaking van het beloningsbeleid;
 - c. het proces dat is ontwikkeld voor de uitvoering van de jaarlijkse toetsing van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, en de belangrijkste uitkomsten hiervan;
 - d. dat waar vereist een beloningscommissie is ingesteld met voldoende bevoegdheden en middelen om haar functie te vervullen;
 - e. de invloed van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken op de bedrijfsvoering, met inbegrip van het adviseren over en verkopen van producten aan verschillende groepen klanten;
 - f. dat binnen het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid en de liquiditeitsplanning rekening wordt gehouden met het beloningsbeleid en vice versa.
319. Als onderdeel van de bovenstaande toetsingen maken bevoegde autoriteiten met name, maar niet uitsluitend, gebruik van de volgende middelen:
 - a. de notulen van de beraadslagingen van de toezichthoudende functie over beloningsbeleid, in het bijzonder ten aanzien van de resultaten van het toezicht op het

- ontwerp en de processen van het beloningssysteem van de instelling en de taken die de beloningscommissie vervult;
- b. de notulen van de beloningscommissie en andere commissies, waaronder de risicocommissie, die betrokken zijn bij het toezicht op het ontwerp en de toepassing van het beloningssysteem;
 - c. bijeenkomsten met leden van het leidinggevend orgaan van de instelling en andere relevante functies.
320. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat instellingen waarop het toezicht op geconsolideerde en gesubconsolideerde basis wordt uitgeoefend, een beloningsbeleid op groepsniveau, met inbegrip van dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, ten uitvoer hebben gelegd dat consistent is binnen de groep, ook ten aanzien van de vaststelling van aangewezen medewerkers.
321. Bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat het proces van de aanwijzing van medewerkers van instellingen ook de kwalitatieve en kwantitatieve criteria omvat die zijn vastgelegd in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie en dat deze op passende wijze worden toegepast op individueel, gesubconsolideerd en geconsolideerd niveau, met inbegrip van dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, en dat kennisgevingen en verzoeken om voorafgaande toestemming in overeenstemming met deze richtsnoeren worden verwerkt. Bevoegde autoriteiten overtuigen zich van de juistheid van de algehele uitkomst van het aanwijzingsproces en beoordelen of alle medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van de instelling materieel beïnvloeden, zijn aangewezen, of eventuele uitsluitingen van medewerkers uit de categorie aangewezen medewerkers, wanneer medewerkers alleen zijn aangewezen op grond van de kwantitatieve criteria van artikel 4 van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, goed onderbouwd zijn en of gehandeld is in overeenstemming met de desbetreffende processen die in deze richtsnoeren zijn vastgelegd en de vereisten van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie, inclusief kennisgevingen en noodzakelijke voorafgaande goedkeuringen.

20. Specifieke vormen van beloning

322. Ten aanzien van specifieke vormen van beloning overeenkomstig hoofdstuk 8 van deze richtsnoeren doen bevoegde autoriteiten, onverminderd hetgeen is bepaald in hoofdstuk 20, het volgende:
- a. Zij toetsen eventuele regelingen voor gegarandeerde variabele beloning (bedrag, duur, voorwaarden, enz.).
 - b. Zij controleren of een instelling over een kader beschikt om ontslagvergoedingen vast te stellen en goed te keuren.

- c. Zij beoordelen of de doelstellingen voor medewerkers met controlefuncties functiespecifiek zijn.
- d. Zij toetsen de beloning van leden van de leidinggevende en de toezichhoudende functie van het leidinggevend orgaan.

21. Variabele beloning

323. Bevoegde autoriteiten toetsen:

- a. de beoordeling van prestatie en risico en het afstemmingsproces, evenals de passendheid van de tijdshorizon hiervan;
- b. de toereikendheid van de combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria die worden gebruikt voor het meten van prestatie en risico, waarbij zij vaststellen of:
 - i. de criteria aansluiten bij de doelstellingen van de instelling;
 - ii. de criteria realistisch zijn gezien de doelstellingen van de individuele medewerker, de bedrijfseenheid en de instelling;
 - iii. de individuele criteria geschikt zijn om de prestatie van de individuele medewerker te meten;
- c. of interne controlefuncties, in het bijzonder de risicobeheersfunctie, naar behoren worden betrokken bij de vaststelling van de risicoaanpassingen vooraf;
- d. de passendheid van de gehanteerde top-down- en de bottom-upaanpak voor de berekening van de bonuspool;
- e. of de instelling voldoet aan de beperking van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning en de maximering van de totale bonuspool op de limieten die zijn vastgelegd in artikel 141 van Richtlijn 2013/36/EU;
- f. de tijdshorizon van de toepasselijke uitstel- en retentieschema's en de aansluiting daarvan op de bedrijfscyclus van de instelling;
- g. de combinatie van aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen of op aandelen gebaseerde en gelijkwaardige niet-liquide instrumenten die de instelling gebruikt om te voldoen aan de drempel van 50% die wordt genoemd in artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU om te waarborgen dat hierin de langetermijnbelangen van de instelling op adequate wijze worden weerspiegeld;
- h. of expliciete risicoaanpassingen achteraf gebaseerd worden op de beoordeling van de prestatie van de medewerker, de bedrijfseenheid en de instelling, en de criteria die worden gebruikt om de prestatie van de medewerker te meten;

- i. of malus- en terugvorderingsregelingen op passende wijze worden toegepast op zowel het contante als het niet-contante deel van de uitgestelde en de niet-uitgestelde variabele beloning, en de criteria waarop malus en terugvordering worden gebaseerd;
- j. of variabele beloning niet wordt betaald via vehikels of methoden die gericht zijn op of daadwerkelijk leiden tot niet-naleving van beloningsvereisten voor aangewezen medewerkers, of, waar toepasselijk, voor alle medewerkers.

22. Openbaarmaking

324. Bevoegde autoriteiten toetsen de openbaarmakingen over beloning door instellingen overeenkomstig artikel 96 van Richtlijn 2013/36/EU, artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013 en deze richtsnoeren, en stellen vast voor welke instellingen een regelmatige toetsing van openbaarmakingen dient te worden uitgevoerd.

325. Naast de benchmarking van beloningspraktijken als vereist in artikel 75, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU en de gegevensverzamelingsexercitie betreffende grootverdieners als vereist in artikel 75, lid 3, van die richtlijn, eisen bevoegde autoriteiten periodieke (of ad-hoc-) toezichtsrapportage over openbaarmakingen inzake beloning, wanneer dat nodig is, teneinde de ontwikkeling van beloningspraktijken binnen instellingen en in het bijzonder binnen significante instellingen te volgen.

23. Colleges van toezichthouders

326. Colleges van toezichthouders die zijn ingesteld overeenkomstig artikel 116 van Richtlijn 2013/36/EU, bespreken beloningskwesties overeenkomstig het proces van toetsing door de toezichthouder, rekening houdend met de aanvullende toetsingsgebieden die in deze richtsnoeren worden geëist.

Bijlage 1 – Toewijzing van de beloningsvereisten in Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013 en hun toepassingsgebied

Beloningsvereisten: Artikelen 74 en 92 tot en met 96 van RICHTLIJN 2013/36/EU en artikel 450 van VERORDENING (EU) nr. 575/2013	Alle medewerkers (instellingsbreed, met inbegrip van aangewezen medewerkers)	Verplicht voor aangewezen medewerkers; instellingen overwegen toepassing van de vereisten op alle medewerkers	Opmerkingen
Art. 74	x		
Art. 92	x		
Art. 93	x		
Art. 94, lid 1, onder a)		x	
Art. 94, lid 1, onder b)		x	
Art. 94, lid 1, onder c)	x		
Art. 94, lid 1, onder d)	x		
Art. 94, lid 1, onder e)	x		
Art. 94, lid 1, onder f)		x	
Art. 94, lid 1, onder g)		x	
Art. 94, lid 1, onder g)		x	Toepassing van het discontopercentage is niet verplicht
Art. 94, lid 1, onder h)		x	
Art. 94, lid 1, onder i)		x	
Art. 94, lid 1, onder j)	x		
Art. 94, lid 1, onder k)	x		
Art. 94, lid 1, onder l)		x	
Art. 94, lid 1, onder m)		x	
Art. 94, lid 1, onder n)		x	
Art. 94, lid 1, onder o)		x	
Art. 94, lid 1, onder p)		x	
Art. 94, lid 1, onder q)		x	De bepalingen betreffende omzeiling dienen op alle medewerkers te worden toegepast met betrekking tot de elementen die voor alle medewerkers gelden
Art. 95	Verplicht voor significante instellingen; andere instellingen overwegen de instelling van een dergelijke commissie		

Beloningsvereisten: Artikelen 74 en 92 tot en met 96 van RICHTLIJN 2013/36/EU en artikel 450 van VERORDENING (EU) nr. 575/2013	Alle medewerkers (instellingsbreed, met inbegrip van aangewezen medewerkers)	Verplicht voor aangewezen medewerkers; instellingen overwegen toepassing van de vereisten op alle medewerkers	Opmerkingen
Art. 96	x		
Art. 450 CRR	Aangewezen medewerkers en alle medewerkers zoals aangegeven in deze richtsnoeren		

Bijlage 2 – Informatie met betrekking tot de goedkeuring van hogere verhoudingspercentages

Naam van de instelling	<i>tekst</i>
Identificatiecode rechtspersoon	<i>tekst</i>
Aantal medewerkers (einde laatste boekjaar)	<i>aantal</i>
Aantal aangewezen medewerkers (uitkomst laatste aanwijzingsproces)	<i>aantal</i>
Balanstotaal (einde laatste boekjaar)	<i>getal</i>
Datum besluit	<i>dd/mm/jjjj</i>
Vastgesteld percentage	<i>getal (percentage)</i>
Wanneer binnen de instelling verschillende percentages zijn goedgekeurd, hiernaast de bedrijfsactiviteiten en de goedgekeurde percentages als vrije tekst vermelden, en hierboven het hoogste goedgekeurde percentage invullen	<i>tekst</i>