

EBA/GL/2021/13

22 listopada 2021 r.

Wytyczne

w sprawie rozsądnej polityki
wynagrodzeń zgodnej z dyrektywą (UE)
2019/2034

1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze

Status niniejszych wytycznych

1. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010¹. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy i firmy inwestycyjne działające na rynku finansowym muszą dążyć do wszelkich starań, aby zastosować się do niniejszych wytycznych.
2. W wytycznych określono stanowisko EUNB w sprawie odpowiednich praktyk nadzorczych w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego oraz w sprawie sposobu, w jaki należy stosować prawo Unii w danym obszarze. Właściwe organy, określone w art. 4 ust. 2 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, do których mają zastosowanie niniejsze wytyczne, powinny się do nich zastosować poprzez odpowiednie włączenie ich do swoich praktyk (np. dostosowując swoje ramy prawne lub procesy nadzorcze), również wówczas, gdy wytyczne są skierowane przede wszystkim do firm inwestycyjnych.

Wymogi sprawozdawcze

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy muszą do dnia 16.05.2022 r.) poinformować EUNB, czy stosują się lub czy zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, lub podać powody niestosowania się do nich. W przypadku braku informacji w tym terminie EUNB uzna, że właściwe organy nie stosują się do niniejszych wytycznych. Informacje należy przekazać poprzez wysłanie formularza dostępnego na stronie internetowej EUNB z dopiskiem „EBA/GL/2021/13”. Powiadomienia powinny przekazywać osoby odpowiednio upoważnione do informowania o stosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwego organu. Do EUNB należy także zgłaszać wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych.
4. Powiadomienia zostaną opublikowane na stronie internetowej EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje

Przedmiot

5. W niniejszych wytycznych, zgodnie z art. 26 ust. 4 i art. 34 ust. 3 dyrektywy (UE) 2019/2034, szczegółowo określa się rozsądną i neutralną pod względem płci politykę wynagrodzeń, którą firmy inwestycyjne powinny stosować w odniesieniu do wszystkich pracowników oraz do pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firm inwestycyjnych lub aktywa, którymi firmy zarządzają, i która umożliwia wdrażanie odstępstw przewidzianych w art. 32 ust. 4, 5 i 6 dyrektywy (UE) 2019/2034.
6. Chociaż firmy inwestycyjne są zobowiązane do stosowania polityki wynagrodzeń w odniesieniu do wszystkich pracowników, do polityki wynagrodzeń dotyczącej zidentyfikowanych pracowników i do ich wynagrodzenia zmiennego mają zastosowanie dodatkowe wymogi. Firmy inwestycyjne mogą z własnej inicjatywy stosować przepisy niniejszych wytycznych dotyczące zidentyfikowanych pracowników w odniesieniu do wszystkich swoich pracowników.

Adresaci

7. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów określonych w art. 4 ust. 2 ppkt (viii) rozporządzenia nr 1093/2010 i zdefiniowanych w art. 3 ust. 1 pkt 5 dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz instytucji finansowych określonych w art. 4 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, uznanych za firmy inwestycyjne zgodnie z definicją zawartą w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy 2014/65/UE, które nie podlegają przepisom art. 2 ust. 2 dyrektywy (UE) 2019/2034 i nie kwalifikują się do uznania ich za małe i niepowiązane wzajemnie firmy inwestycyjne zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2019/2033.

Zakres stosowania

8. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie na zasadzie indywidualnej oraz skonsolidowanej w zakresie określonym w art. 25 dyrektywy (UE) 2019/2034 i art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033.

Definicje

9. Pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie (UE) 2019/34, dyrektywie 2014/65/UE i rozporządzeniu (UE) 2019/2033 mają takie samo znaczenie w niniejszych wytycznych. Ponadto do celów niniejszych wytycznych stosuje się następujące definicje:

Cofnięcie wypłaty (clawback)	oznacza uzgodnienie, na mocy którego pracownik musi zwrócić prawo własności do kwoty wynagrodzenia zmiennego, która została wypłacona w przeszłości lub do której firma inwestycyjna nabyła już uprawnienia pod pewnymi warunkami.
Instrumenty	oznaczają instrumenty finansowe, inne kontrakty lub instrumenty, które należą do jednej z kategorii, o których mowa w art. 32 ust. 1 lit. j) dyrektywy (UE) 2019/2034.
Instrumenty związane z akcjami	oznaczają instrumenty, których wartość opiera się na wartości akcji i dla których punktem odniesienia jest wartość akcji, np. prawa ze wzrostu wartości akcji, rodzaje udziałów syntetycznych.
Institucja konsolidująca	oznacza instytucję lub firmę inwestycyjną, która jest zobowiązana do przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej zgodnie z częścią pierwszą tytułu II rozdział 2 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 i art. 109 dyrektywy 2013/36/UE lub art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033. Wszelkie odniesienia do terminu „instytucja konsolidująca” obejmują unijną jednostkę dominującą.
Konsolidacja ostrożnościowa	oznacza stosowanie zasad ostrożnościowych określonych w art. 25 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034 i art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033.
Nabycie uprawnień	oznacza skutek, w wyniku którego pracownik staje się prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia zmiennego, niezależnie od instrumentu wykorzystywanego do wypłaty lub tego, czy płatność podlega dodatkowym okresom zatrzymania lub mechanizmom cofnięcia wypłaty.
Nieodnawialny wieloletni okres naliczania wynagrodzenia	oznacza wieloletni okres naliczania wynagrodzenia, który nie pokrywa się z innymi wieloletnimi okresami naliczania wynagrodzenia.
Odprawy	oznaczają płatności związane z rozwiązaniem umowy przed terminem, tj. w przypadku umów na czas określony rozwiązanie umowy przed datą zakończenia umowy, a w przypadku umów na czas nieokreślony przed przejściem na emeryturę umowną lub wynikającą z przepisów ustawowych, przez firmę inwestycyjną lub jej jednostki zależne.
Okres naliczania wynagrodzenia	oznacza okres, w którym wyniki są oceniane i mierzone do celów ustalenia przyznania wynagrodzenia zmiennego.
Okres odroczenia	oznacza okres między przyznaniem a nabyciem uprawnień do wynagrodzenia zmiennego, podczas którego pracownicy nie są prawnymi właścicielami przyznanego wynagrodzenia.
Okres zatrzymania	oznacza okres po nabyciu uprawnień do instrumentów, które zostały przyznane jako wynagrodzenie zmienne, podczas którego nie można ich sprzedać lub uzyskać do nich dostępu.
Płatności z góry	oznaczają płatności dokonywane bezpośrednio po okresie naliczania wynagrodzenia, które nie są odroczone.

Płeć niedostatecznie reprezentowana	oznacza mniej licznie reprezentowaną płeć męską lub żeńską.
Pracownicy	oznacza wszystkich pracowników firmy inwestycyjnej i jej jednostek zależnych na zasadzie skonsolidowanej oraz wszystkich członków ich odpowiednich organów zarządzających pełniących funkcję zarządczą i nadzorczą.
Premia lojalnościowa	oznacza wynagrodzenie zmienne przyznawane pod warunkiem pozostania pracowników w firmie inwestycyjnej przez określony z góry okres.
Przyznanie	oznacza przyznanie wynagrodzenia zmiennego za dany okres naliczania wynagrodzenia, niezależnie od faktycznego momentu w czasie, w którym przyznana kwota jest wypłacana.
Pula premii	oznacza maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, którą można przyznać w procesie przyznawania wynagrodzenia, określoną na poziomie firmy inwestycyjnej lub jednostki organizacyjnej firmy inwestycyjnej.
Standardowe pakiety pracownicze	oznacza dodatkowe składniki wynagrodzenia, które są dostępne dla dużej liczby pracowników lub pracowników pełniących określone funkcje w oparciu o wcześniej ustalone kryteria wyboru, w tym na przykład możliwość korzystania z opieki zdrowotnej i placówek opieki nad dziećmi bądź też proporcjonalne regularne składki emerytalne oprócz systemu obowiązkowego oraz dodatki na koszty podróży.
Udziałowcy	oznaczają osoby posiadające akcje w firmie inwestycyjnej lub, w zależności od formy prawnej firmy inwestycyjnej, innych właścicieli lub udziałowców firmy inwestycyjnej.
Unijna jednostka dominująca	oznacza unijną dominującą firmę inwestycyjną, unijną dominującą inwestycyjną spółkę holdingową lub unijną dominującą finansową spółkę holdingową o działalności mieszanej, która jest zobowiązana do przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej zgodnie z art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033.
Wynagrodzenie	oznacza wszelkie formy wynagrodzenia stałego i zmiennego, w tym płatności i świadczenia pieniężne lub niepieniężne, przyznawane bezpośrednio pracownikom przez firmy inwestycyjne lub w ich imieniu w zamian za świadczenie przez pracowników usług profesjonalnych, wypłatę wynagrodzenia dodatkowego w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2011/61/UE ² oraz inne płatności dokonywane metodami lub w instrumentach, które prowadziłyby do obejścia ³ wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie (UE) 2019/2034, gdyby nie były uznawane za wynagrodzenie.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (dyrektywa w sprawie ZAFI).

³ W odniesieniu do obchodzenia wymogów zob. sekcja 10.2 niniejszych wytycznych.

Wynagrodzenie stałe	oznacza płatności lub świadczenia na rzecz pracowników spełniające warunki przyznania wynagrodzenia stałego określone w sekcji 7.
Wynagrodzenie zmienne	oznacza wszelkie wynagrodzenie niebędące wynagrodzeniem stałym.
Zidentyfikowani pracownicy	oznacza pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub grupy lub aktywa, którymi zarządza, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 30 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 i w rozporządzeniu delegowanym Komisji przyjętym na mocy uprawnienia przewidzianego w art. 30 ust. 4 akapit ostatni tej dyrektywy (regulacyjne standardy techniczne dotyczące zidentyfikowanych pracowników) oraz, gdy ma to na celu zapewnienie pełnej identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, zgodnie z dodatkowymi kryteriami określonymi przez firmę inwestycyjną.
Zmniejszenie wysokości (malus)	oznacza uzgodnienie umożliwiające firmie inwestycyjnej obniżenie wartości całości lub części odroczonego wynagrodzenia zmiennego na podstawie korekt o ryzyko <i>ex post</i> , zanim uprawnienie zostanie nabyte.
Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć	oznacza różnicę pomiędzy średnim wynagrodzeniem brutto za jedną godzinę pracy mężczyzn i kobiet, wyrażoną jako wartość procentowa średniego wynagrodzenia brutto za jedną godzinę pracy mężczyzn.

3. Wdrożenie

Data rozpoczęcia stosowania

10. Niniejsze wytyczne stosuje się od dnia 30 kwietnia 2022 r.

Przepisy przejściowe

11. Firmy inwestycyjne powinny wdrożyć wszelkie elementy służące dostosowaniu ich polityki wynagrodzeń do dnia 30 kwietnia 2022 r. i odpowiednio zaktualizować wymaganą dokumentację. W przypadku gdy zmiany wymagają zatwierdzenia akcjonariuszy, o zatwierdzenie należy wystąpić przed dniem 30 czerwca 2022 r. Bez uszczerbku dla wdrożenia dyrektywy (UE) 2019/2034 do prawa krajowego, polityka wynagrodzeń powinna być stosowana zgodnie z niniejszymi wytycznymi w odniesieniu do roku osiągnięcia wyników rozpoczynającego się po dniu 31 grudnia 2021 r.

4. Wytyczne

Tytuł I – Polityka wynagrodzeń

1. Polityka wynagrodzeń dotycząca wszystkich pracowników

12. Zgodnie z art. 26 dyrektywy (UE) 2019/2034 firmy inwestycyjne muszą posiadać politykę wynagrodzeń dotyczącą wszystkich pracowników, z uwzględnieniem kryteriów określonych w art. 28–33 tej dyrektywy i niniejszych wytycznych. Polityka wynagrodzeń dotycząca wszystkich pracowników powinna być neutralna pod względem płci, tj. pracownicy, niezależnie od ich płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 12 dyrektywy (UE) 2019/2034 i art. 157 TFUE. Należy również przyjąć neutralne pod względem płci podejście do podwyżek wynagrodzeń i rozwoju kariery zawodowej.
13. Polityka wynagrodzeń powinna określać wszystkie składniki wynagrodzenia i obejmować również politykę emerytalną, w tym określać zasady dotyczące wcześniejszego przechodzenia na emeryturę w przypadkach, gdy ma to zastosowanie. Polityka wynagrodzeń powinna również określać zasady ramowe dla innych osób działających w imieniu firmy inwestycyjnej (np. agentów), zapewniając, aby dokonywane płatności stanowiły zachętę do ostrożnego podejmowania ryzyka i nie stanowiły zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów.
14. Wynagrodzenie stałe pracowników powinno odzwierciedlać ich doświadczenie zawodowe i odpowiedzialność służbową, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, stażu pracy, poziomu wiedzy fachowej i umiejętności, ograniczeń (np. czynników społecznych, gospodarczych, kulturowych lub innych istotnych czynników), a także doświadczenia na danym stanowisku, odpowiedniej działalności gospodarczej i poziomu wynagrodzeń w danej lokalizacji geograficznej. Wynagrodzenie stałe powinno być neutralne pod względem płci tak samo, jak wynagrodzenie zmienne.
15. W przypadku gdy firma inwestycyjna korzysta z nadzwyczajnego publicznego wsparcia finansowego, powinna zapewnić zgodność polityki wynagrodzeń dotyczącej wszystkich pracowników z wymogami określonymi w art. 31 dyrektywy (UE) 2019/2034.
16. Polityka wynagrodzeń firmy inwestycyjnej dotycząca wszystkich pracowników powinna być spójna z celami strategii biznesowej i strategii ryzyka firmy inwestycyjnej, w tym z celami w obszarze ryzyka z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ryzyko ESG⁴), kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, co obejmuje czynniki ryzyka z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG), długoterminowe

⁴ Zob. również rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych.

interesy firmy inwestycyjnej oraz środki stosowane w celu uniknięcia konfliktu interesów, a także powinna zachęcać do ostrożnego podejmowania ryzyka i odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Przy aktualizacji polityki wynagrodzeń należy wziąć pod uwagę zmiany tych celów i środków. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby praktyki dotyczące wynagrodzeń były dostosowane do ich ogólnej gotowości do podejmowania ryzyka, z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka, w tym ryzyka utraty reputacji i ryzyka operacyjnego wynikającego z niewłaściwej sprzedaży produktów. Firmy inwestycyjne powinny również uwzględnić długoterminowe interesy udziałowców lub właścicieli, w zależności od formy prawnej firmy inwestycyjnej.

17. Firmy inwestycyjne powinny być w stanie wykazać właściwym organom, że polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń są zgodne z należytym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem oraz wspierają taki sposób zarządzania nim.
18. Wynagrodzenie zmienne powinno być przyznawane na podstawie wyników firm inwestycyjnych, pracowników oraz w stosownych przypadkach jednostek organizacyjnych, a także uwzględniać podejmowane ryzyka. W polityce wynagrodzeń należy wprowadzić wyraźne rozróżnienie w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego i oceny wyników między działalnością operacyjną, funkcją korporacyjną i funkcją kontrolną. Firmy inwestycyjne powinny rozważyć, które elementy polityki wynagrodzeń dotyczącej wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników przewidziane w art. 32 IFD powinny zostać włączone do polityki wynagrodzeń dotyczącej wszystkich pracowników.
19. Polityka wynagrodzeń powinna być spójna z wymogiem posiadania przez firmę inwestycyjną prawidłowej bazy kapitałowej. Polityka wynagrodzeń powinna również uwzględniać ewentualne ograniczenia wypłat zysków wynikające z art. 39 dyrektywy (UE) 2019/2034.
20. Polityka wynagrodzeń powinna obejmować:
 - a) cele w zakresie wyników dla firmy inwestycyjnej, obszarów działalności i pracowników;
 - b) metody mierzenia wyników, w tym kryteria wyników;
 - c) strukturę wynagrodzenia zmiennego, w tym w stosownych przypadkach instrumenty, w których przyznawane są części wynagrodzenia zmiennego;
 - d) mierniki wykorzystywane na potrzeby korekty o ryzyko *ex ante* i *ex post* wynagrodzenia zmiennego⁵.
21. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić identyfikację potencjalnych konfliktów interesów spowodowanych wypłatą instrumentów w ramach wynagrodzenia zmiennego lub stałego i zarządzanie tymi konfliktami. Wymaga to zapewnienia przestrzegania zasad wykorzystywania

⁵ W tytułach III i IV niniejszych wytycznych określono szczegółowe wymogi dotyczące wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników i jego dostosowania do ryzyka.

informacji poufnych oraz niepodejmowania żadnych środków, które mogłyby mieć wpływ na cenę akcji lub instrumentów w krótkiej perspektywie.

22. W przypadku gdy w firmie inwestycyjnej, w tym w jej jednostkach zależnych, wdrażana jest polityka wynagrodzeń lub polityka wynagrodzeń grupy, a pracownicy tej firmy inwestycyjnej są również większościami właścicielami tej firmy lub jednostki zależnej, politykę wynagrodzeń należy dostosować do szczególnej sytuacji tej firmy inwestycyjnej lub jednostek zależnych. W odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników firma inwestycyjna powinna dopilnować, aby polityka wynagrodzeń była zgodna na poziomie indywidualnym i w stosownych przypadkach na poziomie skonsolidowanym z odpowiednimi wymogami określonymi w art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz w niniejszych wytycznych.
23. Bez uszczerbku dla jakichkolwiek środków przyjętych przez państwa członkowskie⁶ w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej osób płci niedostatecznie reprezentowanej lub ich rekompensowania⁷, polityka wynagrodzeń i wszelkie wynikające z niej warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie w przeliczeniu na jednostkę miary lub wymiar czasu, powinny być neutralne pod względem płci, tj. nie powinno być zróżnicowania między pracownikami płci męskiej i żeńskiej lub pracownikami płciowo nienormatywnymi.
24. Neutralna pod względem płci polityka wynagrodzeń powinna zapewniać neutralność wszystkich aspektów polityki wynagrodzeń, w tym warunków przyznawania i wypłaty wynagrodzenia, pod względem płci. Firmy inwestycyjne powinny być w stanie wykazać, że polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.
25. Przy określaniu wynagrodzenia za jednostkę miary lub czasu firmy inwestycyjne powinny odpowiednio uwzględnić przyznane wynagrodzenie, rozwiązania dotyczące czasu pracy, okresy corocznego urlopu oraz inne świadczenia finansowe i niefinansowe. Jako jednostkę miary firmy inwestycyjne mogą stosować roczne wynagrodzenie brutto pracowników obliczane w oparciu o odpowiednik pełnego etatu.
26. W celu monitorowania stosowania polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci firmy inwestycyjne powinny odpowiednio dokumentować wartość stanowiska, np. poprzez dokumentowanie opisów stanowisk lub definiowanie kategorii wynagrodzenia, w odniesieniu do wszystkich pracowników lub kategorii pracowników, a także określić, które stanowiska uznaje się za mające taką samą wartość, np. poprzez wdrożenie systemu klasyfikacji stanowisk, z uwzględnieniem co najmniej rodzaju działań, zadań i obowiązków przypisanych do danego stanowiska lub pracownika. W przypadku gdy do ustalania wynagrodzenia stosowany jest system zaszerogowania stanowisk, powinien on opierać się na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników płciowo nienormatywnych oraz być opracowany w taki sposób, aby wykluczać wszelką dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

⁶ Np. przy wdrażaniu dyrektywy 2006/54/WE.

⁷ Podczas gdy w art. 157 TFUE użyto terminu „płeć [biologiczna] niedostatecznie reprezentowana” (ang. *underrepresented sex*), w niniejszych wytycznych, zgodnie z terminologią dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, zastosowano również termin „płeć [społeczno-kulturowa] niedostatecznie reprezentowana” (ang. *underrepresented gender*). Oba terminy mają do celów niniejszej wytycznej takie samo znaczenie.

27. Przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników firmy inwestycyjne mogą uwzględniać w sposób neutralny pod względem płci dodatkowe aspekty. Aspekty te mogą obejmować:
- a) wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, podjęte prace oraz charakter wykonywanych zadań⁸;
 - b) miejsce zatrudnienia i występujące w nim koszty utrzymania;
 - c) miejsce w hierarchii służbowej pracowników oraz czy pełnią oni obowiązki kierownicze;
 - d) poziom formalnego wykształcenia pracowników;
 - e) niedobór pracowników dostępnych na rynku pracy na stanowiskach specjalistycznych;
 - f) charakter umowy o pracę, w tym czy jest to umowa na czas określony czy nieokreślony;
 - g) długość doświadczenia zawodowego pracowników;
 - h) certyfikaty zawodowe pracowników;
 - i) odpowiednie świadczenia, w tym wypłatę dodatków na gospodarstwo domowe i na dzieci dla pracowników mających współmałżonków i członków rodziny pozostających na utrzymaniu.

2. Ład instytucjonalny w zakresie wynagrodzeń

2.1 Odpowiedzialność za politykę wynagrodzeń, jej kształt, zatwierdzanie i nadzorowanie

28. Za przyjęcie i utrzymywanie polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej, a także nadzorowanie jej realizacji w sposób zapewniający jej realizację w celu jej funkcjonowania w pełnym zakresie zgodnie z zamierzeniami, powinien odpowiadać organ zarządzający⁹ w ramach swojej funkcji nadzorczej (zwany dalej „funkcją nadzorczą”). Funkcja nadzorcza powinna również zatwierdzać wszelkie późniejsze istotne odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń w odniesieniu do indywidualnych pracowników i jej zmiany oraz dokładnie analizować i monitorować ich skutki. Jakikolwiek odstępstwa nie powinny opierać się na względach związanych z płcią lub innych aspektach o charakterze dyskryminującym oraz powinny być odpowiednio uzasadnione i zgodne z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń określonymi w prawie krajowym.

⁸ Zob. również zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości.

⁹ W różnych państwach europejskich występują różne struktury organu zarządzającego. W niektórych krajach powszechna jest jednolita struktura organu zarządzającego – funkcję nadzorczą i zarządczą pełni tylko jedno ciało. W innych krajach powszechna jest dwoista struktura polegająca na powołaniu dwóch niezależnych ciał – jednego do pełnienia funkcji zarządczej, a drugiego do nadzorowania wykonywania funkcji zarządczej.

29. Osoby pełniące funkcję nadzorczą powinny wspólnie posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w dziedzinie polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń, a także zachęt i ryzyk, jakie mogą one stwarzać. Powinno to obejmować wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie mechanizmów dostosowywania struktury wynagrodzeń do profili ryzyka i struktury kapitałowej firm inwestycyjnych.
30. Funkcja nadzorcza powinna dopilnowywać, aby polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń stosowane przez firmę inwestycyjną były odpowiednio wdrażane i dostosowane do ogólnych ram ładu korporacyjnego firmy inwestycyjnej, kultury korporacyjnej i kultury ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i powiązanych procesów zarządzania.
31. Należy identyfikować i odpowiednio łagodzić konflikty interesów związane z polityką wynagrodzeń i przyznawaniem wynagrodzenia, w tym przez wprowadzenie obiektywnych kryteriów przyznawania wynagrodzenia w oparciu o wewnętrzny system sprawozdawczości, odpowiednie mechanizmy kontroli i stosowanie zasady „dwóch par oczu”. Polityka wynagrodzeń powinna zapobiegać powstawaniu istotnych konfliktów interesów, w tym w przypadku pracowników pełniących funkcje kontrolne.
32. Polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz procedury ich określania powinny być jasne, dobrze udokumentowane i przejrzyste. Należy sporządzać należytą dokumentację procesu decyzyjnego (np. protokoły istotnych zebrań, odpowiednie sprawozdania i inne istotne dokumenty) wraz z uzasadnieniem polityki wynagrodzeń.
33. Osoby pełniące funkcję nadzorczą i zarządczą oraz komitety ds. wynagrodzeń i ryzyka – o ile zostały powołane – powinny ściśle ze sobą współpracować i zadbać, aby polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i sprzyjała takiemu zarządzaniu.
34. Polityka wynagrodzeń powinna obejmować efektywny system pomiaru wyników, korygowania wynagrodzeń o ryzyko i powiązania wynagrodzeń z wynikami.
35. Komórki ds. nadzoru zgodności z prawem i komórki ds. zarządzania ryzykiem, o ile zostały one ustanowione¹⁰, lub pracownicy, którym powierzono wykonywanie procedur zarządzania ryzykiem (w dalszej części odniesienie do funkcji zarządzania ryzykiem należy rozumieć jako mające takie samo zastosowanie do pracowników, którym powierzono procedury zarządzania ryzykiem, w przypadku gdy funkcja taka nie została ustanowiona), powinni zgodnie ze swoimi kompetencjami realnie uczestniczyć w ustalaniu puli premii i kryteriów wyników oraz w przyznawaniu wynagrodzeń, w przypadku gdy mają obawy dotyczące ich wpływu na zachowanie pracowników i ryzykowność prowadzonej działalności.
36. Funkcja nadzorcza powinna ustalać i nadzorować wynagrodzenie członków funkcji zarządczej oraz, jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, o którym mowa w sekcji 2.4, bezpośrednio nadzorować wynagrodzenie członków kierownictwa wyższego szczebla pełniących niezależne

¹⁰ Zob. wytyczne EUNB dotyczące zarządzania wewnętrznego dla firm inwestycyjnych.

funkcje kontrolne, w tym komórki ds. nadzoru zgodności z prawem i ds. zarządzania ryzykiem, o ile zostały one ustanowione.

37. Funkcja nadzorcza powinna uwzględniać przekazane przez wszystkie właściwe funkcje i organy korporacyjne (np. komitety, funkcje kontrolne¹¹, działy zasobów ludzkich, działy prawne, działy planowania strategicznego, funkcje budżetowe itp.) i jednostki organizacyjne informacje dotyczące kształtu, realizacji i nadzorowania polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej.
38. Komórki ds. zasobów ludzkich powinny uczestniczyć w opracowywaniu i ocenie polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej, w tym w zakresie struktury wynagrodzeń, aspektu neutralności pod względem płci, poziomów wynagrodzeń i systemów zachęt, oraz przekazywać dotyczące jej informacje w sposób umożliwiający nie tylko pozyskanie i zatrzymanie pracowników, których firma inwestycyjna potrzebuje, lecz również zapewniający dostosowanie polityki wynagrodzeń do jej profilu ryzyka.
39. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny pomagać w określaniu odpowiednich korygowanych o ryzyko mierników wyników (w tym korekt *ex post*), a także w ocenie wpływu zmiennej struktury wynagrodzenia na profil ryzyka i kulturę firmy inwestycyjnej. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny weryfikować i oceniać dane dotyczące korekty o ryzyko, a także powinny być zapraszane do udziału w posiedzeniach komitetu ds. wynagrodzeń w tej sprawie.
40. Komórki ds. nadzoru zgodności z prawem powinny analizować, w jaki sposób polityka wynagrodzeń wpływa na przestrzeganie przez firmę inwestycyjną przepisów ustawowych, wykonawczych, polityki wewnętrznej i kultury ryzyka, a także powinny zgłaszać organowi zarządzającemu wszystkie zidentyfikowane ryzyka braku zgodności z przepisami i kwestie związane z brakiem zgodności z przepisami, zarówno w ramach jego funkcji zarządczych, jak i nadzorczych. Ustalenia komórki ds. nadzoru zgodności z prawem powinny być brane pod uwagę przez funkcję nadzorczą podczas zatwierdzania polityki wynagrodzeń, wykonywania procedur jej przeglądu i nadzoru nad nią.
41. Komórka ds. audytu wewnętrznego, o ile została ustanowiona, powinna przeprowadzać niezależny przegląd koncepcji, wdrażania i wpływu polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej na jej profil ryzyka oraz sposobu zarządzania tym wpływem zgodnie z wytycznymi zawartymi w sekcji 2.5. Przegląd ten może przeprowadzać inny podmiot powiązany lub podmiot zewnętrzny, któremu zadanie to zostanie zlecane.
42. W ramach grupy właściwe funkcje unijnej jednostki dominującej i jednostek zależnych powinny w razie potrzeby kontaktować się ze sobą i wymieniać się informacjami. Firmy inwestycyjne powinny również w razie potrzeby wymieniać informacje ze swoją instytucją konsolidującą w sytuacjach, gdy instytucja konsolidująca podlega dyrektywie 2013/36/UE.

¹¹ Zob. wytyczne EUNB dotyczące zarządzania wewnętrznego dla firm inwestycyjnych.

2.2 Zaangażowanie akcjonariuszy lub udziałowców

43. W zależności od formy prawnej firmy inwestycyjnej i obowiązującego prawa krajowego zatwierdzenie polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej oraz, w stosownych przypadkach, decyzji dotyczących wynagrodzeń członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników można również powierzyć zgromadzeniu akcjonariuszy zgodnie z krajowym prawem spółek handlowych¹². Głos udziałowców może mieć charakter doradczy lub wiążący.
44. W przypadku gdy zatwierdzenie wynagrodzenia indywidualnych członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników powierzono udziałowcom, powinni oni również zatwierdzać wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym odprawy. Jeżeli przyjęcie polityki wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez udziałowców, powinni oni również zatwierdzić na zasadzie *ex ante* albo maksymalną kwotę płatności, które mogą zostać przyznane członkom organu zarządzającego i innym zidentyfikowanym pracownikom w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy, albo kryteria ustalania takich kwot.
45. Aby umożliwić akcjonariuszom podejmowanie świadomych decyzji zgodnie z pkt 43 i 44, funkcja nadzorcza powinna dopilnować, aby firma inwestycyjna przekazywała im odpowiednie informacje na temat polityki wynagrodzeń mającej pomóc im w ocenie mechanizmów motywacyjnych, stopnia zachęty do podejmowania ryzyka i stopnia jego kontroli, a także ogólnego kosztu struktury wynagrodzeń. Informacje te powinny być przekazywane z odpowiednim wyprzedzeniem przed odpowiednim zgromadzeniem akcjonariuszy. Należy przekazywać szczegółowe informacje na temat polityki wynagrodzeń i jej zmian, procedur i procesów decyzyjnych służących ustanowieniu pakietu wynagrodzeń, w tym informacje dotyczące:
- a) składników wynagrodzenia;
 - b) najważniejszych cech i celów pakietów wynagrodzeń oraz ich dostosowania do strategii biznesowej i strategii ryzyka, w tym gotowości do podejmowania ryzyka i wartości korporacyjnych firmy inwestycyjnej;
 - c) tego, w jaki sposób zapewnia się neutralność polityki wynagrodzeń pod względem płci;
 - d) tego, jak punkty wymienione w lit. b) są uwzględniane w korektach *ex ante/ex post*, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników.
46. Funkcja nadzorcza pozostaje odpowiedzialna za propozycje przedkładane zgromadzeniu akcjonariuszy, jak również za faktyczne wdrażanie wszelkich zmian polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń oraz nadzór nad nimi.

¹² Zob. także dyrektywa 2007/36 w sprawie wykonywania praw akcjonariuszy, zmieniona dyrektywą 2017/828, art. 9a i 9b.

2.3 Ustanowienie komitetu ds. wynagrodzeń

47. O ile prawo krajowe nie stanowi inaczej, firma inwestycyjna posiadająca aktywa bilansowe i pozabilansowe o średniej wartości ponad 100 mln EUR w okresie czterech lat bezpośrednio poprzedzających dany rok obrachunkowy musi powołać komitet ds. wynagrodzeń, który doradza organowi zarządzającemu w zakresie sprawowania jego funkcji nadzorczej i przygotowuje decyzje, które mają zostać podjęte przez ten organ.
48. Komitet ds. wynagrodzeń może zostać ustanowiony na poziomie grupy, w tym w sytuacjach, gdy instytucja konsolidująca podlega dyrektywie 2013/36/UE. Przepisy dotyczące składu komitetu ds. wynagrodzeń określone w sekcji 2.4.1 mają zastosowanie również w przypadku, gdy komitet został ustanowiony na poziomie grupy.
49. W przypadku gdy nie ma potrzeby ustanowienia komitetu ds. wynagrodzeń, przepisy niniejszych wytycznych dotyczące komitetu ds. wynagrodzeń należy interpretować jako mające zastosowanie do funkcji nadzorczej.

2.3.1 Skład komitetu ds. wynagrodzeń

50. Zgodnie z art. 33 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 w skład komitetu ds. wynagrodzeń wchodzi członkowie organu zarządzającego, którzy nie pełnią żadnej funkcji wykonawczej, oraz, w stosownych przypadkach, przedstawiciele pracowników. Jedynie ci pracownicy są uznawani za członków komitetu ds. wynagrodzeń, nawet jeżeli w jego posiedzeniach mieliby uczestniczyć inni pracownicy. W Komitecie ds. wynagrodzeń musi być zachowana równowaga pod względem płci.
51. Przewodniczący i większość członków komitetu ds. wynagrodzeń powinni być kwalifikowani jako niezależni¹³. Jeżeli prawo krajowe przewiduje reprezentację pracowników w organie zarządzającym, musi ona obejmować jednego lub więcej przedstawicieli pracowników. W przypadku gdy liczba niezależnych członków jest niewystarczająca, firmy inwestycyjne powinny zwracać szczególną uwagę na wdrażanie innych środków mających na celu ograniczenie konfliktów interesów przy podejmowaniu decyzji dotyczących kwestii wynagrodzeń.
52. Członkowie komitetu ds. wynagrodzeń powinni wspólnie posiadać odpowiednią wiedzę, w tym wiedzę fachową, i doświadczenie zawodowe w obszarze polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń oraz zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka, w szczególności w zakresie mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału firm inwestycyjnych.

¹³ Niezależność określona w pkt 5.6 wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego; zob. także wspólne wytyczne EUNB i ESMA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje.

2.3.2 Rola komitetu ds. wynagrodzeń

53. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a) być odpowiedzialny za przygotowanie decyzji w sprawie wynagrodzenia, które mają być podjęte przez funkcję nadzorczą, w szczególności dotyczących wynagrodzenia członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej oraz innych zidentyfikowanych pracowników;
- b) udzielać funkcji nadzorczej wsparcia i doradzać jej w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej, w tym zapewnienia, aby polityka ta była neutralna pod względem płci i przyczyniała się do równego traktowania pracowników różnej płci;
- c) wspierać funkcję nadzorczą w nadzorowaniu polityki, praktyk i procesów dotyczących wynagrodzeń oraz przestrzegania polityki wynagrodzeń i wymogu jej neutralności pod względem płci;
- d) sprawdzać, czy dotychczasowa polityka wynagrodzeń jest nadal aktualna, a w razie potrzeby zgłaszać propozycje zmian;
- e) dokonywać przeglądu powołania zewnętrznych konsultantów ds. wynagrodzeń, do których funkcja nadzorcza może zwracać się o poradę lub wsparcie;
- f) zapewniać adekwatność informacji przekazywanych udziałowcom na temat polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń;
- g) oceniać przyjęte mechanizmy i systemy w celu zapewnienia, aby system wynagrodzeń należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziom płynności i kapitału oraz aby ogólna polityka wynagrodzeń była neutralna pod względem płci oraz zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i wspierała takie zarządzanie, a także aby była zgodna ze strategią biznesową, celami, kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka i długoterminowymi interesami firmy inwestycyjnej;
- h) oceniać realizację celów w zakresie wyników i potrzebę zastosowania korekty o ryzyko *ex post*, w tym poprzez zastosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- i) przeanalizować szereg możliwych scenariuszy w celu zbadania, jak polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń reagują na zdarzenia zewnętrzne i wewnętrzne, a także przeprowadzać weryfikację historyczną kryteriów stosowanych do określania wysokości przyznawanego wynagrodzenia i korekty o ryzyko *ex ante* na podstawie rzeczywistych wyników pod względem ryzyka.

54. Jeżeli firma inwestycyjna ustanowiła komitet ds. wynagrodzeń, komitet ten powinien bezpośrednio nadzorować wynagrodzenie członków kierownictwa wyższego szczebla pełniących funkcje związane ze zgodnością z przepisami oraz zarządzaniem ryzykiem i funkcje audytu, o ile zostały ustanowione. To samo dotyczy pracowników, którym powierzono wykonywanie procedur zarządzania ryzykiem, w przypadku gdy nie ustanowiono żadnej funkcji zarządzania ryzykiem. Komitet ds. wynagrodzeń powinien formułować zalecenia dla funkcji nadzorczej dotyczące struktury pakietu wynagrodzeń i wysokości wynagrodzeń wypłacanych pracownikom wyższego szczebla sprawującym funkcje kontrolne.

2.3.3 Proces i podległość służbowa

55. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a) mieć dostęp do wszystkich danych i informacji dotyczących procesu podejmowania przez funkcję nadzorczą decyzji dotyczących kształtu, realizacji, nadzorowania i przeglądu polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń;
- b) dysponować odpowiednimi zasobami finansowymi i nieograniczonym dostępem do wszystkich informacji i danych pochodzących od komórek ds. niezależnej kontroli, w tym ds. zarządzania ryzykiem;
- c) zapewnić właściwe zaangażowanie komórek ds. niezależnej kontroli i innych istotnych komórek (np. działu zasobów ludzkich, działu prawnego i działu planowania strategicznego) w ramach ich odpowiednich kompetencji, a w razie potrzeby korzystać z porad zewnętrznych.

56. Komitet ds. wynagrodzeń powinien współpracować z innymi komitetami funkcji nadzorczej, których działalność może mieć wpływ na kształt i właściwe funkcjonowanie polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń (np. komitetami ds. ryzyka, audytu i nominacji), a także informować o swoich działaniach w odpowiedni sposób funkcję nadzorczą, a w stosownych przypadkach zgromadzenie akcjonariuszy.

57. Jeżeli powoływany jest komitet ds. ryzyka, powinien on zbadać – bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń – czy zachęty, jakie stwarzają polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń, uwzględniają ryzyko, kapitał i płynność firmy inwestycyjnej oraz prawdopodobieństwo i perspektywę czasową uzyskania przez nią zysków.

58. Jeżeli powołano oba komitety, w stosownych przypadkach w posiedzeniach komitetu ds. wynagrodzeń powinien uczestniczyć przedstawiciel komitetu ds. ryzyka i odwrotnie.

2.4 Przegląd polityki wynagrodzeń

59. Funkcja nadzorcza oraz komitet ds. wynagrodzeń – o ile został powołany – powinny dopilnować, aby co najmniej raz w roku polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń firmy inwestycyjnej były poddawane centralnemu i niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu.

Przegląd powinien obejmować analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

60. Firmy inwestycyjne powinny monitorować rozwój zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; w przypadku firm inwestycyjnych zatrudniających co najmniej 50 pracowników obliczenia należy dokonywać oddzielnie dla poszczególnych krajów w odniesieniu do:
- a) zidentyfikowanych pracowników, z wyłączeniem członków organu zarządzającego;
 - b) członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej;
 - c) członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej; oraz
 - d) innych pracowników.
61. Jeżeli istnieją istotne różnice między średnim wynagrodzeniem pracowników płci męskiej i żeńskiej lub mężczyzn i kobiet w organie zarządzającym, firmy inwestycyjne powinny udokumentować główne przyczyny, w stosownych przypadkach podjąć odpowiednie działania lub być w stanie wykazać, że różnica ta nie wynika z polityki wynagrodzeń, która nie jest neutralna pod względem płci.
62. W przypadku grup firm inwestycyjnych unijna jednostka dominująca powinna również przeprowadzić centralny przegląd zgodności z regulacjami oraz polityką, procedurami i przepisami wewnętrznymi grupy.
63. Firmy inwestycyjne powinny przeprowadzić centralny i niezależny przegląd na zasadzie indywidualnej. W grupie jednostki zależne mogą opierać się na przeglądzie przeprowadzonym przez unijną jednostkę dominującą lub unijną instytucję, w przypadku gdy przegląd przeprowadzony na zasadzie skonsolidowanej obejmował firmę inwestycyjną i jeżeli wyniki są udostępniane jednostce nadzorczej tej firmy inwestycyjnej.
64. Niezależnie od odpowiedzialności organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej zadania związane z okresowym niezależnym przeglądem polityki wynagrodzeń mogą być częściowo lub całkowicie zlecane przez firmy inwestycyjne usługodawcom zewnętrznym¹⁴.
65. W ramach centralnego i niezależnego przeglądu wewnętrznego firmy inwestycyjne powinny ocenić, czy ogólna polityka, praktyki i procesy dotyczące wynagrodzeń:
- a) funkcjonują zgodnie z założeniami (w szczególności czy przestrzegane są zatwierdzone polityki, procedury i zasady wewnętrzne, czy wypłaty wynagrodzenia są odpowiednie i zbieżne ze strategią biznesową oraz czy odpowiednio uwzględniono profil ryzyka oraz cele długoterminowe i inne cele firmy inwestycyjnej);

¹⁴ Zob. wytyczne EUNB w sprawie outsourcingu oraz rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy.

- b) są zgodne z krajowymi i międzynarodowymi przepisami, zasadami i normami; oraz
 - c) są konsekwentnie wdrażane w całej grupie i nie ograniczają zdolności firmy inwestycyjnej do zapewnienia prawidłowej bazy kapitałowej zgodnie z sekcją 6 niniejszych wytycznych.
66. Pozostałe istotne wewnętrzne funkcje korporacyjne (tj. dział zasobów ludzkich, dział prawny, dział planowania strategicznego itp.), a także inne najważniejsze komitety funkcji nadzorczej (tj. ds. audytu, ryzyka i nominacji), powinny być ściśle zaangażowane w przeglądy polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej w celu zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem firmy inwestycyjnej.
67. Jeżeli okresowe przeglądy wykażą, że polityka wynagrodzeń nie funkcjonuje zgodnie z założeniami lub zaleceniami, bądź też przedstawione zostaną zalecenia, komitet ds. wynagrodzeń – o ile został powołany – lub funkcja nadzorcza powinny zapewnić przedłożenie, zatwierdzenie i terminowe wdrożenie planu naprawczego.
68. Wyniki przeprowadzonego przeglądu wewnętrznego i działań naprawczych wdrożonych w jego następstwie powinny być dokumentowane w postaci pisemnych sprawozdań albo protokołów posiedzeń właściwych komitetów lub funkcji nadzorczej i udostępniane organowi zarządzającemu, właściwym komitetom i funkcjom korporacyjnym.

2.5 Przejrzystość wewnętrzna

69. Polityka wynagrodzeń firmy inwestycyjnej powinna być ujawniana wewnętrznie wszystkim pracownikom i powinna być zawsze dostępna dla wszystkich pracowników. Poufne informacje dotyczące wynagrodzeń poszczególnych pracowników nie podlegają ujawnieniu w ramach przejrzystości wewnętrznej.
70. Pracownicy powinni uzyskać informacje dotyczące cech ich wynagrodzenia zmiennego, a także procesu i kryteriów, które będą stosowane w ocenie wpływu ich działań zawodowych na profil ryzyka firmy inwestycyjnej i na ich wynagrodzenie zmienne. W szczególności należy odpowiednio udokumentować proces oceny wyników danej osoby i zapewnić jego przejrzystość dla tej osoby.

3. Polityka wynagrodzeń w kontekście grupy

71. Zgodnie z art. 25 dyrektywy (UE) 2019/2034 firmy inwestycyjne muszą, bez uszczerbku dla odstępstw przewidzianych w art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, spełniać wszystkie wymogi określone w art. 26, 30, 31, 32 i 33 tej dyrektywy. Obejmuje to mające zastosowanie regulacyjne standardy techniczne dotyczące wynagrodzeń. Wymogi i ich specyfikacje zawarte w niniejszych wytycznych mają zastosowanie na zasadzie indywidualnej oraz, w stosownych przypadkach, na zasadzie skonsolidowanej zgodnie z opisem przedstawionym w art. 7 rozporządzenia (UE) 2019/2033.

72. Na poziomie skonsolidowanym unijna jednostka dominująca i właściwe organy powinny zapewnić wdrożenie i przestrzeganie polityki wynagrodzeń w odniesieniu do wszystkich pracowników, w tym wszystkich zidentyfikowanych pracowników, we wszystkich firmach inwestycyjnych i innych podmiotach objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej oraz we wszystkich oddziałach. Polityka wynagrodzeń powinna być neutralna pod względem płci. Należy wziąć pod uwagę szczególne wymogi dotyczące wynagrodzeń obowiązujące w jednostkach zależnych.
73. W przypadku firm inwestycyjnych i podmiotów w ramach grupy mających siedzibę w więcej niż jednym państwie członkowskim polityka wynagrodzeń obejmująca całą grupę powinna określać, w jaki sposób jej realizacja powinna uwzględniać różnice wynikające z wdrażania wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie (UE) 2019/2034 w różnych krajach.
74. Przy stosowaniu wymogów w ujęciu skonsolidowanym zastosowanie mają wymogi dotyczące wynagrodzeń obowiązujące w państwie członkowskim, w którym znajduje się unijna jednostka dominująca, w tym w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka grupy, nawet jeżeli wdrożenie wymogów określonych w art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034 przez państwo członkowskie, w którym znajduje się unijna jednostka dominująca, jest bardziej rygorystyczne.
75. Pracownicy oddelegowani z jednostki dominującej z państwa trzeciego do unijnej jednostki zależnej, która jest firmą inwestycyjną lub oddziałem, którzy byliby pracownikami zidentyfikowanymi tej unijnej firmy inwestycyjnej lub oddziału, gdyby zostali zatrudnieni bezpośrednio przez unijną firmę inwestycyjną lub oddział, są zidentyfikowanymi pracownikami. Tego rodzaju oddelegowani pracownicy powinni podlegać przepisom dotyczącym wynagrodzeń zawartym w dyrektywie (UE) 2019/2034 w wersji wdrażanej w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę unijna firma inwestycyjna lub oddział, oraz mającym zastosowanie regulacyjnym standardom technicznym. Do celów krótkotrwałych oddelegowań, na przykład w przypadku gdy dana osoba przebywa w danym państwie członkowskim tylko przez kilka tygodni w celu wykonania prac projektowych, osoba ta powinna podlegać powyższym przepisom tylko wówczas, gdyby kwalifikowała się do uznania za zidentyfikowanego pracownika na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, przy uwzględnieniu jej wynagrodzenia przyznanego za dany okres oddelegowania oraz roli i obowiązków wykonywanych w ramach oddelegowania.
76. Nie wolno stosować krótkotrwałych umów lub oddelegowań w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie (UE) 2019/2034 oraz w innych powiązanych standardach lub wytycznych.
77. Wymogi dotyczące wynagrodzeń określone w dyrektywie (UE) 2019/2034 i przepisy niniejszych wytycznych stosuje się do firm inwestycyjnych w państwach członkowskich niezależnie od tego, czy są one jednostkami zależnymi dominującej firmy inwestycyjnej lub instytucji z państwa trzeciego. W przypadku gdy unijna jednostka zależna dominującej firmy inwestycyjnej z

państwa trzeciego jest unijną jednostką dominującą, zakres konsolidacji ostrożnościowej nie obejmuje poziomu dominującej firmy inwestycyjnej z siedzibą w państwie trzecim i innych bezpośrednich jednostek zależnych tej dominującej firmy inwestycyjnej. Unijna jednostka dominująca powinna zapewnić uwzględnienie polityki wynagrodzeń dominującej firmy inwestycyjnej z państwa trzeciego obejmującej całą grupę w ramach jej własnej polityki wynagrodzeń, o ile nie jest to sprzeczne z wymogami określonymi w odpowiednich przepisach unijnych lub krajowych, w tym w niniejszych wytycznych.

4 Proporcjonalność

78. Zasada proporcjonalności określona w art. 26 ust. 3 dyrektywy (UE) 2019/2034 ma na celu dopasowanie polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii firmy inwestycyjnej, tak aby cele wymogów dotyczących wynagrodzeń zostały rzeczywiście osiągnięte.
79. Stosując w sposób proporcjonalny wymogi dotyczące wynagrodzeń i przepisy niniejszych wytycznych, firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny brać pod uwagę charakter, skalę i złożoność oraz ryzyka nieodłącznie związane z modelem biznesowym i działalnością firmy inwestycyjnej.
80. Obowiązek posiadania solidnej i skutecznej polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń ma zastosowanie do wszystkich firm inwestycyjnych w odniesieniu do wszystkich pracowników, niezależnie od różnych cech firm inwestycyjnych.
81. Oceniając, co jest proporcjonalne, oraz określając wymagany poziom zaawansowania polityki wynagrodzeń i metod pomiaru ryzyka, firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny rozważyć kombinację jakościowych i ilościowych aspektów wszystkich powyższych kryteriów. Na przykład działalność gospodarcza może być prowadzona na niewielką skalę, ale zarazem obejmować złożone czynności i profile ryzyka ze względu na jej charakter lub złożoność produktów.
82. W przypadku gdy firmy inwestycyjne posiadają zezwolenie na świadczenie usług i prowadzenie rodzajów działalności wymienionych w sekcji A pkt 2, 3, 4, 6 i 7 załącznika I do dyrektywy 2014/65/UE, zasadniczo należy oczekiwać wyższego poziomu zaawansowania, w szczególności jeżeli firma inwestycyjna jest uprawniona do przechowywania środków pieniężnych lub aktywów klientów.
83. W tym celu firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny wziąć pod uwagę co najmniej następujące kryteria:
 - a) aktywa bilansowe i pozabilansowe firmy inwestycyjnej oraz to, czy firma inwestycyjna spełnia kryteria i progi określone w art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034;
 - b) czy firma inwestycyjna posiada zezwolenie na przechowywanie środków pieniężnych lub aktywów klientów;

- c) rodzaj działalności i usług objętych zezwoleniem (np. sekcje A i B załącznika I do dyrektywy 2014/65/UE) oraz innych usług (np. usług rozliczeniowych) świadczonych przez firmę inwestycyjną;
- d) kwotę zarządzanych aktywów;
- e) aktywa zabezpieczone i zarządzane;
- f) wolumen obsługiwanych zleceń klientów;
- g) wolumen dziennych przepływów transakcyjnych;
- h) geograficzną obecność firmy inwestycyjnej i wielkość działalności w każdej jurysdykcji, w tym w państwach trzecich;
- i) formę prawną oraz dostępne instrumenty kapitałowe i dłużne;
- j) metody stosowane do określenia wymogów kapitałowych;
- k) czy firma inwestycyjna jest częścią grupy, a jeżeli tak, ocenę proporcjonalności przeprowadzoną w odniesieniu do grupy oraz cechy grupy, do której należy firma inwestycyjna;
- l) strategię biznesową stanowiącą podstawę działalności i usług;
- m) strukturę działalności gospodarczej oraz horyzont czasowy, wymierność i przewidywalność związanych z nią ryzyk;
- n) strukturę finansowania firmy inwestycyjnej;
- o) organizację wewnętrzną firmy inwestycyjnej, w tym poziom wynagrodzenia zmiennego, które można wypłacić zidentyfikowanym pracownikom;
- p) główne źródła i strukturę zysków i strat firmy inwestycyjnej;
- q) rodzaj klientów (np. detaliczni, korporacyjni, małe przedsiębiorstwa, podmioty publiczne);
- r) złożoność instrumentów finansowych lub kontraktów;
- s) czynności objęte outsourcingiem i kanały dystrybucji;
- t) stosowane systemy informatyczne (IT), w tym systemy służące utrzymaniu ciągłości działania i funkcje objęte outsourcingiem w tym obszarze.

84. Przed zastosowaniem wymogów dotyczących wynagrodzeń i przepisów niniejszych wytycznych w sposób proporcjonalny należy przeprowadzić identyfikację pracowników na podstawie kryteriów określonych w art. 30 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 i w rozporządzeniu

delegowanym Komisji zgodnie z zaleceniem wynikającym z art. 30 ust. 4 tej dyrektywy (regulacyjne standardy techniczne dotyczące zidentyfikowanych pracowników), a także dodatkowych kryteriów wewnętrznych¹⁵.

85. Przy wdrażaniu określonej polityki wynagrodzeń w odniesieniu do różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników zgodnie z postanowieniami sekcji 3 i 4 niniejszych wytycznych, w ramach stosowania zasady proporcjonalności należy uwzględnić wpływ danej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza.
86. Właściwe organy powinny dopilnować, aby firmy inwestycyjne przestrzegały wymogów dotyczących wynagrodzeń i przepisów niniejszych wytycznych w sposób gwarantujący równe szanse różnym firmom inwestycyjnym.

Odstąpienie od procesu wypłacania wynagrodzenia zmiennego

87. Bez uszczerbku dla wdrożenia przez państwa członkowskie art. 32 ust. 4 dyrektywy 2019/2034/UE, firma inwestycyjna, której łączne aktywa nie przekraczają progu określonego w prawie krajowym, może nie stosować się do wymogów dotyczących odroczenia wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty w instrumentach określonych w art. 32 ust. 1 lit. j), l) i art. 32 ust. 3 akapit trzeci dyrektywy (UE) 2019/2034.
88. Przy ustalaniu kwoty rocznego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego pracownikowi oraz rzeczywistego stosunku między rocznym wynagrodzeniem zmiennym a stałym do celów art. 32 ust. 4 lit. b) dyrektywy (UE) 2019/2034, tj. odstąpienia od wymogu odroczenia wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty w instrumentach poszczególnym pracownikom, firmy inwestycyjne powinny uwzględnić kwoty określone w lit. a) i b) oraz stosować się do dodatkowych warunków określonych w lit. c)–h):
 - a) roczne wynagrodzenie zmienne przyznane za okres osiągnięcia wyników równy rokowi obrachunkowemu, w odniesieniu do którego ustala się, czy możliwe jest zastosowanie odstąpienia, oraz za wszystkie okresy osiągnięcia wyników, które zakończyły się w tym roku obrachunkowym, niezależnie od długości bazowych okresów osiągnięcia wyników, które zakończyły się w tym roku obrachunkowym, np. powinno ono obejmować pełną kwotę wynagrodzenia zmiennego obliczoną w oparciu o odnawialne i nieodnawialne wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia oraz premie lojalnościowe za okresy dłuższe niż jeden rok, w przypadku gdy okres bazowy kończy się w danym roku obrachunkowym;
 - b) roczne wynagrodzenie stałe przyznane za poprzedni rok osiągnięcia wyników; firmy inwestycyjne nie mogą brać pod uwagę innych przyznanych wynagrodzeń, które uznaje się za wynagrodzenie stałe zgodnie z pkt 127 i 128;

¹⁵ Zob. wytyczne dotyczące procesu identyfikacji opisane w sekcji 5 niniejszych wytycznych.

- c) wynagrodzenie zmienne przyznane za poprzedni rok osiągnięcia wyników, niezależnie od sposobu wypłaty wynagrodzenia, tj. gotówka, instrumenty lub inne formy wynagrodzenia zmiennego;
 - d) na wynagrodzenie zmienne powinny składać się wszystkie formy przyznanego wynagrodzenia zmiennego, w tym wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników, kwoty wypłacane na zasadzie gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego, premie lojalnościowe, odprawy lub uznaniowe świadczenia emerytalne;
 - e) kwota wynagrodzenia zmiennego przyznawanego za okresy osiągnięcia wyników dłuższe niż jeden rok, np. na podstawie długoterminowych planów zachęt lub wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, z uwzględnieniem pełnej kwoty za rok osiągnięcia wyników, w którym kończą się te okresy;
 - f) pełna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego w ciągu roku osiągnięcia wyników jako gwarantowane wynagrodzenie zmienne, premie lojalnościowe, odprawy i uznaniowe świadczenia emerytalne;
 - g) kwoty powinny opierać się na definicji wynagrodzenia stałego i zmiennego w rozumieniu niniejszych wytycznych i powinny być obliczane na podstawie przyznanego wynagrodzenia brutto;
 - h) w przypadku gdy kwotę określa się na zasadzie indywidualnej, należy uwzględnić wynagrodzenie przyznane przez firmę inwestycyjną; w przypadku gdy kwotę określa się na zasadzie skonsolidowanej, należy uwzględnić wszystkie wynagrodzenia przyznane w ramach konsolidacji ostrożnościowej; oraz
 - i) w przypadku gdy wynagrodzenie wypłacane jest w walucie innej niż euro, kwoty należy przeliczyć na euro z zastosowaniem kursu wymiany opublikowanego przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za ostatni miesiąc roku obrachunkowego firmy inwestycyjnej¹⁶.
89. Obliczając średnią wartość aktywów z czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego bieżący rok obrachunkowy do celów art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034, firmy inwestycyjne powinny stosować średnią arytmetyczną tej wartości na koniec czterech poprzednich lat obrachunkowych. W przypadku gdy księgowość prowadzona jest w walucie innej niż euro, kwoty należy przeliczyć na euro, stosując kurs wymiany publikowany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za ostatni miesiąc każdego roku obrachunkowego.
90. W przypadku gdy prawo krajowe upoważnia właściwe organy do ustalania progów na podstawie art. 32 ust. 4 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034 dla poszczególnych firm inwestycyjnych, właściwe organy powinny – obniżając lub podwyższając progi – uwzględnić

¹⁶ Kursy wymiany można znaleźć na stronie internetowej Komisji Europejskiej pod adresem: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

charakter, zakres i złożoność działalności firm inwestycyjnych, ich organizację wewnętrzną lub, w stosownych przypadkach, cechy grupy, do której należą, a także kryteria proporcjonalności określone w niniejszych wytycznych. To samo dotyczy zmniejszenia progów określonych w art. 32 ust. 5 lit. c), d) i e) oraz art. 32 ust. 6.

91. W przypadku gdy prawo krajowe upoważnia właściwe organy do ustalania progów na podstawie art. 32 ust. 7 dyrektywy (UE) 2019/2034 w odniesieniu do poszczególnych pracowników, właściwe organy powinny, obniżając próg, uwzględnić kryteria określone w niniejszym artykule oraz wpływ działalności zawodowej pracowników na profil ryzyka firmy inwestycyjnej i aktywa, którymi zarządza, w porównaniu z innymi zidentyfikowanymi pracownikami. Na przykład w przypadku gdy istnieje bardziej istotny wpływ na profil ryzyka, właściwe może być nałożenie wymogu odroczenia i wypłaty w instrumentach.

5. Proces identyfikacji

92. Na firmach inwestycyjnych spoczywa odpowiedzialność za identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza (zidentyfikowani pracownicy). Wszystkie firmy inwestycyjne powinny raz w roku przeprowadzić samoocenę w celu zidentyfikowania wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza. Proces identyfikacji powinien stanowić część ogólnej polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej.
93. Samoocena powinna opierać się na kryteriach jakościowych i ilościowych określonych w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, a gdy jest to niezbędne do zapewnienia pełnej identyfikacji wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza, na dodatkowych kryteriach określonych przez firmę inwestycyjną, które odzwierciedlają poziomy ryzyka różnych rodzajów działalności w firmie inwestycyjnej oraz wpływ pracowników na profil ryzyka.
94. Przy stosowaniu kryteriów ilościowych opartych na wynagrodzeniu pracowników należy uwzględnić wynagrodzenie stałe przyznane za poprzedni rok obrachunkowy oraz wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom w poprzednim roku obrachunkowym lub za ten rok. Wynagrodzenie zmienne przyznane w poprzednim roku obrachunkowym jest wynagrodzeniem zmiennym przyznany w poprzednim roku obrachunkowym w odniesieniu do wcześniejszych wyników. Firmy inwestycyjne powinny określić mającą zastosowanie metodę w swojej polityce wynagrodzeń. Stosując kryteria ilościowe oparte na wynagrodzeniu pracowników, firmy inwestycyjne powinny uwzględniać wszystkie pieniężne i niepieniężne stałe i zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane za świadczenie usług profesjonalnych. Standardowe pakiety wynagrodzenia, które nie są ujmowane na poziomie indywidualnym, powinny być uwzględniane poprzez rozbitcie całkowitej kwoty i przypisanie odpowiedniej części danemu pracownikowi według obiektywnych kryteriów.

95. Stosując kryteria ilościowe określone w euro, firmy inwestycyjne przyznające wynagrodzenie w walucie innej niż euro powinny przeliczyć obowiązujące progi, wykorzystując w tym celu wewnętrzny kurs wymiany używany na potrzeby konsolidacji sprawozdań finansowych albo kurs wymiany używany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za miesiąc, w którym przyznano wynagrodzenie, albo kurs wymiany za ostatni miesiąc roku obrachunkowego firmy inwestycyjnej. Firma inwestycyjna powinna udokumentować mającą zastosowanie metodę ustalania kursu wymiany w swojej polityce wynagrodzeń.
96. Samoocena powinna być jasna, spójna, odpowiednio udokumentowana i okresowo aktualizowana w ciągu roku co najmniej w zakresie kryteriów jakościowych określonych w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, a w stosownych przypadkach dodatkowo w oparciu o kryteria firm inwestycyjnych. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby pracownicy, którzy spełniają lub prawdopodobnie będą spełniać kryteria określone w art. 3 regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników przez okres co najmniej trzech miesięcy w danym roku obrachunkowym, byli traktowani jako zidentyfikowani pracownicy.
97. Dokumentacja samooceny przeprowadzonej w celu identyfikacji pracowników powinna zawierać co najmniej następujące informacje:
- a) uzasadnienie samooceny i zakres jej stosowania;
 - b) podejście stosowane do oceny ryzyk wynikających ze strategii biznesowej i działalności firmy inwestycyjnej, w tym w różnych lokalizacjach geograficznych;
 - c) w jaki sposób ocenia się osoby pracujące w firmach inwestycyjnych i innych podmiotach objętych konsolidacją, jednostkach zależnych i oddziałach, w tym znajdujących się w państwach trzecich;
 - d) rola i obowiązki różnych organów korporacyjnych i funkcji wewnętrznych zaangażowanych w projektowanie, nadzorowanie, przegląd i stosowanie procesu samooceny;
 - e) wynik identyfikacji.
98. Firmy inwestycyjne powinny prowadzić dokumentację procesu identyfikacji i jego wyników oraz powinny być w stanie wykazać swojemu właściwemu organowi nadzorcemu, w jaki sposób zidentyfikowano pracowników zgodnie z kryteriami zarówno jakościowymi, jak i ilościowymi przewidzianymi w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników oraz wszelkimi dodatkowymi kryteriami stosowanymi przez firmy inwestycyjne.
99. Dokumentacja dotycząca samooceny powinna określać co najmniej liczbę zidentyfikowanych pracowników, w tym liczbę pracowników zidentyfikowanych po raz pierwszy, zakres obowiązków służbowych i czynności, imiona i nazwiska lub inny niepowtarzalny identyfikator oraz informację o przypisaniu zidentyfikowanych pracowników do obszarów działalności w firmie inwestycyjnej, a także porównanie z wynikami samooceny z poprzedniego roku.

100. Dokumentacja powinna również obejmować pracowników, których zidentyfikowano na podstawie kryteriów ilościowych, ale których działalność zawodowa została oceniona jako niemająca istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza, zgodnie z regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników. Firmy inwestycyjne powinny przechowywać dokumentację przez odpowiedni okres, aby umożliwić właściwym organom przeprowadzenie przeglądu.

5.1 Upřednia zgoda na wyłączenie

101. Jeżeli firma inwestycyjna stwierdzi zgodnie z regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników, że działalność zawodowa pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza, i wystąpi o upřednią zgodę, należy postępować w następujący sposób:

- a) organ zarządzający powinien zdecydować na podstawie analizy przeprowadzonej w ramach dorocznego procesu identyfikacji, czy pracownicy faktycznie nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej, i poinformować funkcję nadzorczą o podjętej decyzji. Funkcja nadzorczą lub komitet ds. wynagrodzeń, o ile został powołany, powinny dokonać przeglądu kryteriów i procesu, w ramach których podejmowane są decyzje, i zatwierdzić dokonane odstępstwa¹⁷;
- b) wniosek o upřednią zgodę należy złożyć niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie sześciu miesięcy od zakończenia poprzedniego roku obrachunkowego. W miarę możliwości właściwy organ powinien rozpatrzyć wniosek i przyjąć go lub odrzucić w możliwym zakresie w terminie trzech miesięcy od otrzymania kompletnej dokumentacji;
- c) w przypadku gdy w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 euro, właściwy organ powinien niezwłocznie poinformować Europejski Urząd Nadzoru Bankowego o otrzymanym wniosku i przekazać swoją wstępną ocenę. Na żądanie właściwy organ powinien niezwłocznie przekazać EUNB wszystkie informacje otrzymane przez firmę inwestycyjną. EUNB będzie kontaktować się z właściwym organem w celu zapewnienia spójnego udzielania wyłączeń przed podjęciem przez właściwy organ decyzji dotyczącej przyjęcia lub odrzucenia wniosku.

102. Upředniej zgody na wyłączenie pracowników zidentyfikowanych według kryteriów ilościowych należy udzielać wyłącznie na ograniczony okres. Wniosek o upřednią zgodę na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników powinien być składany każdego roku. W odniesieniu do pracowników, w przypadku których decyzję w sprawie wniosku podejmuje się po raz pierwszy, upřednia zgoda powinna dotyczyć wyłącznie roku obrachunkowego, w którym złożono wniosek o upřednią zgodę, i następnego roku obrachunkowego. W przypadku pracowników, których wyłączenie

¹⁷ Zob. pkt 103 w odniesieniu do zgody na odstępstwa od polityki wynagrodzeń.

zostało już zatwierdzone na bieżący rok obrachunkowy, uprzednia zgoda powinna dotyczyć wyłącznie następnego roku obrachunkowego.

103. Jeżeli wyłączenie dotyczyłoby zidentyfikowanych pracowników w jednostkach zależnych, które same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy (UE) 2019/2034, właściwym organem jest właściwy organ dominującej firmy inwestycyjnej. W przypadku oddziałów firm inwestycyjnych, których centrala znajduje się w państwie trzecim, właściwym organem jest właściwy organ odpowiedzialny za nadzór nad firmami inwestycyjnymi w państwie członkowskim, w którym znajduje się oddział.
104. Wnioski o uprzednią zgodę powinny zawierać wszystkie imiona i nazwiska lub innego rodzaju niepowtarzalny identyfikator zidentyfikowanych pracowników, w odniesieniu do których przewidziano zastosowanie wyłączenia, odsetek wkładu jednostki organizacyjnej, w której pracownicy są zatrudnieni, w całkowity wymóg dotyczący funduszy własnych firmy inwestycyjnej, a także analizę wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej dla każdego zidentyfikowanego pracownika. W przypadku gdy zidentyfikowani pracownicy są zatrudnieni w tej samej jednostce organizacyjnej i mają tę samą funkcję, należy przeprowadzić wspólną ocenę.

5.2 Zarządzanie procesem identyfikacji

105. Ostateczną odpowiedzialność za proces identyfikacji i odpowiednią politykę ponosi organ zarządzający. W ramach swojej funkcji nadzorczej organ zarządzający powinien:
- zatwierdzić politykę dotyczącą procesu identyfikacji w ramach polityki wynagrodzeń;
 - uczestniczyć w przygotowaniu samooceny;
 - dopilnować, aby ocena na potrzeby identyfikacji pracowników została prawidłowo przeprowadzona zgodnie z przepisami dyrektywy (UE) 2019/2034, regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników i niniejszymi wytycznymi;
 - na bieżąco nadzorować proces identyfikacji;
 - zatwierdzać wszelkie istotne odstępstwa od przyjętej polityki lub zmiany tej polityki oraz dokładnie analizować i monitorować ich skutki;
 - zatwierdzać lub nadzorować wszelkie przypadki wyłączenia pracowników zgodnie z regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników w przypadku, gdy firma inwestycyjna uzna, że pracownicy nie spełniają kryteriów ilościowych określonych w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, ponieważ nie mają w rzeczywistości istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza;
 - przeprowadzać okresowy przegląd zatwierdzonej polityki, a w razie potrzeby ją zmieniać.

106. Jeżeli powołany jest komitet ds. wynagrodzeń, powinien on aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji zgodnie ze swoimi obowiązkami dotyczącymi przygotowywania decyzji dotyczących wynagrodzeń. Jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, poszczególne zadania powinni wykonywać niepełniący funkcji wykonawczych oraz – w miarę możliwości – niezależni członkowie organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej.
107. W procesie identyfikacji powinny na bieżąco uczestniczyć – w ramach swoich odpowiednich kompetencji – komórki ds. nadzoru zgodności z prawem i ds. zarządzania ryzykiem oraz pracownicy, którym powierzono procedury zarządzania ryzykiem, komórki wsparcia biznesowego (np. działy prawne i działy zasobów ludzkich) oraz właściwe komitety organu zarządzającego (tj. komitety ds. ryzyka, nominacji i audytu). W szczególności w przypadku powołania komitetu ds. ryzyka komitet ten powinien być zaangażowany w proces identyfikacji bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić właściwą wymianę informacji pomiędzy wszystkimi organami wewnętrznymi i komórkami uczestniczącymi w procesie identyfikacji. Proces identyfikacji i jego wyniki powinny podlegać niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu i zewnętrznemu.

5.3 Proces identyfikacji na poziomie indywidualnym i skonsolidowanym

108. Przy identyfikacji kategorii pracowników na podstawie art. 30 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 firmy inwestycyjne powinny stosować jakościowe i ilościowe kryteria identyfikacji obejmujące regulacyjne standardy techniczne dotyczące zidentyfikowanych pracowników oraz dodatkowe kryteria określone przez firmy inwestycyjne, zarówno na zasadzie indywidualnej, z wykorzystaniem danych liczbowych i z uwzględnieniem sytuacji danej firmy inwestycyjnej, jak i dodatkowo na zasadzie skonsolidowanej. Na zasadzie skonsolidowanej unijna jednostka dominująca powinna stosować kryteria, w których wykorzystane są skonsolidowane dane liczbowe i uwzględniona jest sytuacja skonsolidowana oraz wpływ na profil ryzyka firm inwestycyjnych w ujęciu skonsolidowanym.
109. W przypadku stosowania jakościowych kryteriów identyfikacji na poziomie skonsolidowanym pracownicy jednostki zależnej są ujmowani wyłącznie wówczas, gdy odpowiadają za funkcje określone w tych kryteriach w ujęciu skonsolidowanym. Na przykład pracownik jednostki zależnej będący członkiem organu zarządzającego tej jednostki zależnej powinien być ujmowany według kryterium stanowiącego, że „pracownik jest członkiem organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej”, tylko jeżeli pracownik ten jest również członkiem organu zarządzającego dominującej firmy inwestycyjnej w UE.
110. Stosując ilościowe kryteria identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej, firmy inwestycyjne powinny uwzględniać wszystkie wynagrodzenia przyznane pracownikowi w pełnym zakresie konsolidacji ostrożnościowej.

111. Stosując jakościowe kryteria identyfikacji, firmy inwestycyjne powinny zidentyfikować pracowników odpowiedzialnych za funkcję wymienioną w ramach kryteriów jakościowych, przy czym głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków do niej przypisanych.

5.4 Rola unijnej jednostki dominującej

112. Unijna jednostka dominująca powinna zapewnić ogólną spójność polityki wynagrodzeń grupy, w tym procesów identyfikacji i prawidłowego wdrażania na zasadzie skonsolidowanej i indywidualnej.

5.5 Rola jednostek zależnych i oddziałów

113. Firmy inwestycyjne będące jednostkami zależnymi unijnej jednostki dominującej powinny wdrożyć w ramach swojej polityki wynagrodzeń politykę przyjętą przez konsolidującą unijną jednostkę dominującą oraz proces identyfikacji pracowników.

114. Wszystkie jednostki zależne powinny aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji przeprowadzonym przez konsolidującą unijną jednostkę dominującą. W szczególności wszystkie jednostki zależne objęte konsolidacją ostrożnościową, w tym te nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy (UE) 2019/2034, powinny przekazywać unijnej jednostce konsolidującej wszelkie informacje niezbędne do właściwego zidentyfikowania wszystkich pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza, w ujęciu skonsolidowanym.

115. Jednostki zależne nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy (UE) 2019/2034 nie muszą przeprowadzać procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym, chyba że są do tego zobowiązane na podstawie sektorowych wymogów dotyczących wynagrodzeń. W przypadku jednostek zależnych, które nie podlegają dyrektywie lub innym szczególnym wymogom dotyczącym wynagrodzeń, unijna jednostka dominująca powinna przeprowadzić ocenę na zasadzie skonsolidowanej na podstawie informacji dostarczonych przez jednostkę zależną. Firmy inwestycyjne objęte zakresem dyrektywy (UE) 2019/2034 powinny przeprowadzić własną samoocenę w celu identyfikacji pracowników na poziomie indywidualnym. Firmy inwestycyjne, które są objęte procesem identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej, mogą delegować praktyczne stosowanie procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym na unijną jednostkę dominującą.

116. Proces identyfikacji powinny przeprowadzać zlokalizowane w państwie członkowskim oddziały firm inwestycyjnych mających centralę w państwie trzecim i znajdujące się w państwie członkowskim firmy inwestycyjne będące jednostkami zależnymi dominujących firm inwestycyjnych zlokalizowanych w państwach trzecich. Są one także zobowiązane do poinformowania dominującej firmy inwestycyjnej o wynikach tego procesu. Firmy inwestycyjne znajdujące się w państwie członkowskim powinny również uwzględnić w swojej ocenie swoje jednostki zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej oraz oddziały

zlokalizowane w państwach trzecich. Firmy inwestycyjne powinny mieć świadomość, że oddziały stanowią niesamodzielną część firmy inwestycyjnej.

117. W przypadku oddziałów firm z państw trzecich znajdujących się w państwie członkowskim kryteria identyfikacji powinny być stosowane w odniesieniu do funkcji, działalności gospodarczej i pracowników znajdujących się w państwie członkowskim w taki sam sposób, jak w przypadku firmy inwestycyjnej na poziomie indywidualnym.

6. Baza kapitałowa

118. Firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny dopilnować, aby przyznanie, wypłata i nabywanie praw do wynagrodzenia zmiennego, w tym stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty w ramach polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej, nie wpływały negatywnie na możliwość zapewnienia prawidłowej bazy kapitałowej.

119. Oceniając prawidłowość bazy kapitałowej, firma inwestycyjna powinna wziąć pod uwagę całość swoich funduszy własnych, jej strukturę, a w szczególności kapitał podstawowy Tier I i wymogi w zakresie funduszy własnych. Wymóg utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej ma również zastosowanie na zasadzie skonsolidowanej. Dodatkowo właściwe organy powinny uwzględniać wyniki swoich przeglądów nadzorczych.

120. Firmy inwestycyjne powinny uwzględnić wpływ wynagrodzenia zmiennego – zarówno wypłacanego z góry, jak i odroczonego – w ramach swojego planowania kapitałowego i płynnościowego oraz ogólnego procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego.

121. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez firmę inwestycyjną nie może ograniczać jej zdolności do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w perspektywie długoterminowej i powinno uwzględniać interesy udziałowców oraz właścicieli, inwestorów i innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej przez firmę inwestycyjną. Firma inwestycyjna powinna uwzględnić te wymogi, wyniki procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego, swoje wieloletnie planowanie kapitałowe oraz udzielone przez właściwe organy i Europejskie Urzędy Nadzoru zalecenia dotyczące wypłat przy ustalaniu:

- a) ogólnej puli wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane w danym roku, oraz
- b) kwoty wynagrodzenia zmiennego, która zostanie wypłacona lub do której prawa zostaną nabyte w danym roku.

122. Firmy inwestycyjne, które nie mają prawidłowej bazy kapitałowej lub w przypadku których prawidłowość bazy kapitałowej jest zagrożona, powinny podejmować następujące środki w zakresie wynagrodzenia zmiennego:

- a) zmniejszyć pulę premii w ramach wynagrodzenia zmiennego, z możliwością zmniejszenia jej do zera;
- b) zastosować niezbędne korekty wynagrodzenia o wyniki, w szczególności z wykorzystaniem mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty;
- c) wykorzystać zysk netto firmy inwestycyjnej za dany rok i ewentualnie w kolejnych latach do wzmocnienia bazy kapitałowej. Firma inwestycyjna nie powinna rekompensować obniżenia wynagrodzenia zmiennego dokonanego w celu zapewnienia prawidłowej bazy kapitałowej w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody, które prowadzą do obejścia niniejszego przepisu.

123. Właściwe organy powinny interweniować w przypadku, gdy przyznanie wynagrodzenia zmiennego wpływa negatywnie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej, żądając od firmy inwestycyjnej obniżenia lub ograniczenia wysokości łącznej puli ustalonego wynagrodzenia zmiennego do czasu poprawy adekwatności kapitałowej, a w razie potrzeby zastosowania mechanizmów korekty o wyniki, w szczególności mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty, a także wymagając od firm inwestycyjnych wykorzystania zysku netto do wzmocnienia funduszy własnych.

Tytuł II – Struktura wynagrodzeń

7. Kategorie wynagrodzeń

124. W dyrektywie (UE) 2019/2034 jest mowa o wynagrodzeniu stałym albo zmiennym; nie występuje trzecia kategoria wynagrodzenia. Bez uszczerbku dla krajowego wdrażania odstępstw wynikających z art. 32 ust. 4–7 dyrektywy (UE) 2019/2034, jeżeli wynagrodzenie jest zmienne i jest wypłacane zidentyfikowanemu pracownikom, oprócz ogólnych wymogów określonych w art. 26 i 30 dyrektywy (UE) 2019/2034 należy spełnić również wszystkie wymogi określone w art. 32 tej dyrektywy. W tym celu firmy inwestycyjne powinny przyporządkować – zgodnie z niniejszymi wytycznymi – składniki wynagrodzenia do wynagrodzenia stałego albo zmiennego oraz określić w ramach swojej polityki wynagrodzeń jasne, obiektywne, z góry ustalone i przejrzyste kryteria przypisywania wszystkich składników wynagrodzenia do kategorii wynagrodzenia stałego albo zmiennego zgodnie z niniejszymi wytycznymi.

125. Jeżeli jednoznaczne przypisanie danego składnika do wynagrodzenia stałego nie jest możliwe na podstawie kryteriów określonych w niniejszych wytycznych, należy go uznać za wynagrodzenie zmienne.

126. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:

- a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
- b) nie mają charakteru uznaniowego i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce pracownika w hierarchii służbowej;

- c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli i wykonywania obowiązków służbowych;
- e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez firmę inwestycyjną;
- g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka oraz
- h) nie zależą od wyników.

127. Składniki wynagrodzenia stanowiące albo część ogólnej polityki obejmującej całą firmę inwestycyjną w zakresie, w jakim spełniają one warunki określone w pkt 128, albo obowiązkowe płatności wymagane prawem krajowym są uznawane za wynagrodzenie stałe. Należą do nich płatności w ramach standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu niniejszych wytycznych.

128. Następujące składniki wynagrodzenia powinny być również uznawane za stałe, o ile wszystkie podobne sytuacje są traktowane w spójny sposób:

- a) wynagrodzenie wypłacane pracownikom będącym cudzoziemcami z uwzględnieniem kosztów życia i stawek podatkowych w innym kraju;
- b) dodatki do stałego wynagrodzenia zasadniczego w sytuacjach, gdy pracownicy pracują za granicą i otrzymują niższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie, które otrzymywaliby na lokalnym rynku pracy na analogicznym stanowisku, w przypadku spełniania wszystkich następujących warunków szczególnych:
 - i. dodatek jest wypłacany w sposób niedyskryminujący wszystkim pracownikom w podobnej sytuacji;
 - ii. dodatek jest przyznawany w związku z tym, że pracownicy są czasowo zatrudnieni za granicą lub na innym stanowisku za wynagrodzeniem, którego poziom wymaga korekty w celu odzwierciedlenia poziomu płac na danym rynku;
 - iii. poziom dopłat został ustalony w oparciu o z góry określone kryteria;
 - iv. okres, przez jaki przysługuje dodatek, jest związany z czasem trwania wyżej wspomnianej sytuacji.

8. Szczególne składniki wynagrodzenia

8.1 Dodatki

129. Zmienne i stałe wynagrodzenie firm inwestycyjnych może obejmować różne składniki, w tym różnego rodzaju dodatki lub świadczenia. Firmy inwestycyjne powinny ocenić charakter dodatków¹⁸ i przypisać je do zmiennych lub stałych składników wynagrodzenia. Przypisanie powinno odbyć się na podstawie kryteriów określonych w sekcji 7.

130. W szczególności jeżeli dodatki są uznawane za wynagrodzenie stałe, ale wykazują jedną z poniższych cech, firma inwestycyjna powinna odpowiednio udokumentować wyniki ocen przeprowadzonych zgodnie z sekcją 7:

- a) są wypłacane wyłącznie zidentyfikowanemu pracownikom¹⁹;
- b) ograniczają się do przypadków, w których stosunek zmiennych do stałych składników wynagrodzenia przekraczałby w przeciwnym razie stosunek ustalony w ramach polityki wynagrodzeń;
- c) są powiązane ze wskaźnikami, które można potencjalnie traktować jako wskaźniki zastępcze wyników. W takim przypadku firma inwestycyjna powinna być w stanie wykazać, że wskaźniki te nie są powiązane z wynikami firmy inwestycyjnej, np. poprzez analizę korelacji z zastosowanymi wskaźnikami wyników.

131. W przypadku gdy dodatki są związane z rolą, funkcją lub zakresem odpowiedzialności służbowej pracownika, aby można je prawidłowo przyporządkować do stałego składnika wynagrodzenia, powinny one spełniać kryteria określone w pkt 128, w tym wszystkie następujące warunki:

- a) dodatek jest powiązany z rolą lub zakresem odpowiedzialności służbowej i przyznawany, dopóki nie wystąpią istotne zmiany w zakresie obowiązków i uprawnień w ramach danej roli skutkujące w rzeczywistości zmianą roli lub zakresu odpowiedzialności służbowej;
- b) wysokość dodatku nie jest uzależniona od czynników innych niż pełnienie określonej roli lub posiadanie określonego zakresu odpowiedzialności służbowej oraz od kryteriów określonych w pkt 14;
- c) Każdy inny pracownik pełniący tę samą rolę lub mający ten sam zakres odpowiedzialności służbowej oraz będący w porównywalnej sytuacji byłby uprawniony do analogicznego dodatku.

¹⁸ Nazwy mogą różnić się w zależności od firmy inwestycyjnej: „dodatek funkcyjny, dodatek pracowniczy, zmienny dodatek funkcyjny, stały dodatek do pensji” itp.

¹⁹ Statusu zidentyfikowanego pracownika nie należy uznawać za rolę ani funkcję.

132. Właściwe organy powinny dopilnować, aby dodatki nie stanowiły instrumentu ani metody ułatwiającej firmom inwestycyjnym omijanie przepisów dyrektywy (UE) 2019/2034.

8.2 Wynagrodzenie zmienne oparte na przyszłych wynikach

133. Jeżeli przyznanie wynagrodzenia zmiennego, m.in. w ramach długoterminowych programów motywacyjnych (*long-term incentive plans* – LTIP), jest uzależnione od dotychczasowych wyników osiąganych na przestrzeni co najmniej jednego roku, ale również od spełnienia warunków dotyczących wyników w przyszłości, powinny być stosowane następujące zasady:

- a) firmy inwestycyjne powinny wyraźnie informować pracowników o dodatkowych warunkach dotyczących wyników, które muszą spełnić po przyznaniu, aby nabyć uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego;
- b) przed nabyciem uprawnień do wynagrodzenia zmiennego przez pracowników firmy inwestycyjne powinny ocenić, czy warunki nabycia uprawnień zostały spełnione;
- c) powinny zostać określone dodatkowe warunki dotyczące wyników w przyszłości dla z góry ustalonego okresu osiągnięcia wyników wynoszącego co najmniej jeden rok;
- d) w przypadku niespełnienia dodatkowych warunków dotyczących wyników w przyszłości, do 100% wynagrodzenia zmiennego przyznanego z zastrzeżeniem tych warunków powinno podlegać mechanizmom zmniejszenia wysokości wypłaty;
- e) okres odroczenia powinien kończyć się najwcześniej po upływie jednego roku od oceny ostatniego warunku dotyczącego wyników; wszystkie pozostałe warunki dotyczące odroczenia wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników określone w sekcji 15 stosuje się tak samo, jak w przypadku wynagrodzenia zmiennego opartego wyłącznie na wynikach sprzed jego przyznania;
- f) do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych należy brać pod uwagę całkowitą kwotę wynagrodzenia zmiennego przyznanego w roku obrachunkowym, za który przyznano wynagrodzenie zmienne, w tym w ramach LTIP. Powinno to również dotyczyć sytuacji, w których dotychczasowe wyniki oceniano na przestrzeni wieloletniego okresu naliczania wynagrodzenia.

134. W przypadku gdy perspektywiczny plan wynagrodzeń w ramach wynagrodzenia zmiennego, w tym LTIP, opiera się wyłącznie na warunkach dotyczących wyników w przyszłości (np. gdy nowi pracownicy otrzymują LTIP na początku pierwszego roku zatrudnienia), kwotę wynagrodzenia należy uznać za przyznaną po spełnieniu warunków dotyczących wyników, a w przeciwnym razie nie powinno się przyznawać wynagrodzenia. Do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych w roku obrachunkowym poprzedzającym przyznanie wynagrodzenia należy stosować kwoty przyznane. W przypadku przyznania określonej liczby instrumentów, do celów określenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych należy je wyceniać, na zasadzie

wyjątku, według ceny rynkowej lub wartości godziwej ustalonej na czas przyznania perspektywicznego planu wynagrodzenia w ramach wynagrodzenia zmiennego. Zastosowanie powinny mieć postanowienia pkt 134 lit. a)–c). Wszystkie pozostałe wymogi obowiązują tak samo, jak w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, np. okres odroczenia rozpoczyna bieg po przyznaniu wynagrodzenia zmiennego.

8.3 Dywidendy i wypłaty odsetek

135. Dywidendy wypłacane z tytułu akcji nabytych lub równoważnych tytułów własności, które pracownicy otrzymują jako udziałowcy lub właściciele firmy inwestycyjnej, nie stanowią części wynagrodzenia do celów niniejszych wytycznych. To samo dotyczy odsetek wypłacanych pracownikom z tytułu innych instrumentów przyznanych po nabyciu uprawnień do nich.

8.4 Premie lojalnościowe

136. Firmy inwestycyjne powinny być w stanie dowieść, że mają uzasadniony interes w przyznaniu premii lojalnościowych w celu zatrzymania danego zidentyfikowanego pracownika. Premie lojalnościowe mogą być przyznawane na przykład w związku z restrukturyzacją, likwidacją, po zmianie kontroli lub w celu zapewnienia finalizacji ważnych projektów w firmie inwestycyjnej. Firmy inwestycyjne powinny udokumentować zdarzenie lub przyczynę uzasadniającą przyznanie premii lojalnościowej oraz okres, w tym jego datę początkową i końcową, dla którego zakłada się istnienie takiej przyczyny. Firmy inwestycyjne powinny określić warunki pozostania w firmie i mające zastosowanie warunki dotyczące wyników. Firmy inwestycyjne powinny określić długość czasu pozostania w firmie oraz datę lub zdarzenie stanowiące wypełnienie warunków pozostania w firmie oraz osiągnięcia wyników.

137. Co do zasady firmy inwestycyjne nie powinny wielokrotnie przyznawać pracownikowi premii lojalnościowych; w wyjątkowych przypadkach i jeżeli jest to należycie uzasadnione, pracownikowi można wypłacić więcej niż jedną premię lojalnościową, o ile następuje to w różnych momentach i na warunkach określonych w niniejszej sekcji w odniesieniu do każdej premii lojalnościowej. Premie lojalnościowe powinny być przyznawane wyłącznie po spełnieniu warunków pozostania w firmie i odpowiednich warunków dotyczących wyników. Ponadto premia lojalnościowa powinna być przyznawana tylko wtedy, gdy nie ma powodów, które prowadziłyby do sytuacji, w której premia lojalnościowa nie powinna być przyznana, np. istotnych naruszeń przepisów, wykroczeń lub innych uchybień ze strony pracownika.

138. Premia lojalnościowa powinna być zgodna z wymogami dotyczącymi utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej stosownie do art. 31 i art. 32 ust. 1 lit. d) dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz z odpowiednimi uprawnieniami nadzorczymi określonymi w art. 39 ust. 2 lit. g) dyrektywy (UE) 2019/2034, które mogą skutkować sytuacją, w której premia lojalnościowa może wymagać zmniejszenia, potencjalnie nawet do zera.

139. Oceniając i rozważając, czy przyznanie premii lojalnościowej zidentyfikowanym pracownikom jest właściwe, firmy inwestycyjne i właściwe organy mogą wziąć pod uwagę co najmniej następujące kwestie:
- a) obawy prowadzące do ryzyka, że niektórzy pracownicy mogą zdecydować się na odejście z firmy inwestycyjnej;
 - b) powody, dla których zatrzymanie danych pracowników w firmie inwestycyjnej ma dla niej kluczowe znaczenie;
 - c) konsekwencje odejścia danego pracownika z firmy inwestycyjnej;
 - d) czy kwota przyznanej premii lojalnościowej jest konieczna i proporcjonalna, aby zatrzymać w firmie danego pracownika.
140. Premia lojalnościowa powinna opierać się na szczególnych warunkach, które różnią się od warunków dotyczących wyników, stosowanych w odniesieniu do innych składników wynagrodzenia zmiennego, i powinna obejmować warunek dotyczący pozostania w firmie oraz szczególne warunki dotyczące wyników. Szczególne warunki przyznawania premii lojalnościowej powinny prowadzić do osiągnięcia celu jej przyznania (tj. zatrzymania pracowników w firmie inwestycyjnej przez z góry określony czas lub do czasu określonego zdarzenia). Szczególne warunki dotyczące wyników powinny obejmować warunki związane z uzasadnionym interesem, dla realizacji którego należy zatrzymać pracownika, i z postępowaniem pracownika, a także powinny być zgodne z pkt 138. Premie lojalnościowe nie powinny prowadzić do sytuacji, w której całkowite wynagrodzenie zmienne pracownika, na które składa się wynagrodzenie zmienne zależne od wyników oraz premia lojalnościowa, przestaje być powiązane z wynikami danej osoby, jednostki organizacyjnej oraz ogólnymi wynikami firmy inwestycyjnej, jak tego wymaga art. 30 lit. j) ppkt (ii) oraz art. 32 ust. 1 lit. a) dyrektywy (UE) 2019/2034.
141. Premii lojalnościowych nie należy przyznawać wyłącznie w celu zrekompensowania pracownikowi faktu niewypłacenia wynagrodzenia za wyniki z powodu niedostatecznych wyników lub sytuacji finansowej firmy inwestycyjnej.
142. Firmy inwestycyjne powinny określić długość czasu pozostania w firmie poprzez wskazanie momentu lub zdarzenia lub okresu między datą rozpoczęcia a datą końcową zdarzenia stanowiącego wypełnienie warunku pozostania w firmie. Premie lojalnościowe powinny być przyznawane po upływie okresu pozostania w firmie. W okresie pozostania w firmie nie należy przyznawać żadnych świadczeń proporcjonalnych.
143. Premie lojalnościowe są wynagrodzeniem zmiennym, a zatem w przypadku ich przyznania zidentyfikowanym pracownikom muszą spełniać wymogi dotyczące wynagrodzenia zmiennego wynikające z art. 32 IFD, w tym w zakresie ustalonego wewnętrznie maksymalnego stosunku między wynagrodzeniem zmiennym a stałym, dostosowania ryzyka *ex post*, wypłaty w instrumentach, odroczenia, zatrzymania, zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty.

144. Niezależnie od faktu, że premia lojalnościowa zostanie przyznana dopiero po zakończeniu okresu pozostania w firmie, powinna ona zostać uwzględniona przy obliczaniu stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia zgodnie z jedną z metod określonych poniżej:
- a) premia lojalnościowa jest dzielona na roczne kwoty za każdy rok okresu pozostania w firmie, obliczane w sposób liniowy i proporcjonalny. Jeżeli dokładna długość okresu pozostawania w firmie nie jest z góry znana, firma inwestycyjna powinna określić i odpowiednio udokumentować ten okres, uwzględniając okoliczności i podjęte środki uzasadniające wypłatę premii lojalnościowej. Wskaźnik tego stosunku powinien być obliczony na podstawie ustalonego okresu; lub
 - b) premia lojalnościowa jest uwzględniana w pełnej wysokości w roku, w którym spełniony został warunek pozostania w firmie.

8.5 Uznaniowe świadczenia emerytalne

145. Uznaniowe świadczenia emerytalne są formą wynagrodzenia zmiennego. Jeżeli warunki programu emerytalnego firmy przewidują świadczenia emerytalne, które nie opierają się na wynikach i są w sposób jednolity przyznawane danej kategorii pracowników, takich świadczeń emerytalnych nie należy traktować jako uznaniowych, lecz jako część standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu sekcji niniejszych wytycznych zawierającej definicje. Uznaniowe świadczenia emerytalne nie są odprawami, nawet jeżeli pracownik zdecyduje się przejść na wcześniejszą emeryturę.
146. Firma inwestycyjna powinna dopilnować, aby w przypadku gdy pracownik opuszcza firmę inwestycyjną lub przechodzi na emeryturę, uznaniowe świadczenia emerytalne nie były wypłacane bez uwzględnienia sytuacji ekonomicznej firmy inwestycyjnej lub ryzyka podjętego przez pracownika, które może mieć wpływ na firmę inwestycyjną w dłuższej perspektywie czasowej.
147. Pełna kwota uznaniowych świadczeń emerytalnych musi być przyznawana, zgodnie z art. 32 ust. 3 dyrektywy (UE) 2019/2034 i z zastrzeżeniem odstępstwa wynikającego z art. 32 ust. 4 tej dyrektywy, w instrumentach, o których mowa w lit. j) tego artykułu, lub, w przypadku zatwierdzenia przez właściwe organy, w ramach alternatywnych mechanizmów na mocy art. 32 ust. 1 lit. k) oraz:
- a) jeżeli zidentyfikowany pracownik opuszcza firmę inwestycyjną przed osiągnięciem wieku emerytalnego, firma inwestycyjna musi zatrzymać pełną kwotę uznaniowych świadczeń emerytalnych przez okres co najmniej pięciu lat bez stosowania zasady proporcjonalnego nabywania uprawnień;
 - b) jeżeli zidentyfikowany pracownik przechodzi na emeryturę, pięcioletni okres zatrzymania należy zastosować w odniesieniu do pełnej wypłacanej kwoty.

148. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby mechanizmy dotyczące zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty były stosowane do uznaniowych świadczeń emerytalnych w taki sam sposób, jak do innych składników wynagrodzenia zmiennego.

9. Składniki wynagrodzenia przyznawane na zasadzie wyjątku

9.1 Gwarantowane wynagrodzenie zmienne

149. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne może mieć różne formy, m.in. „premię gwarantowaną”, „premię powitalną”, „premię motywacyjną dla nowego pracownika”, „premię minimalną” itp. i może być przyznawane albo w gotówce, albo w instrumentach.

150. Przyznając gwarantowane wynagrodzenie zmienne zgodnie z art. 32 ust. 1 lit. e) dyrektywy (UE) 2019/2034 przy zatrudnianiu nowych pracowników, firmom inwestycyjnym nie wolno gwarantować wynagrodzenia zmiennego przez okres dłuższy niż pierwszy rok zatrudnienia. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne stanowi wyjątek i jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy firma inwestycyjna posiada solidną bazę kapitałową zgodnie z niniejszymi wytycznymi.

151. Firmy inwestycyjne powinny przyznawać gwarantowane wynagrodzenie zmienne temu samemu pracownikowi tylko raz. Wymóg ten powinien również obowiązywać na poziomie skonsolidowanym oraz obejmuje sytuacje, w których pracownicy podpisują nową umowę z tą samą firmą inwestycyjną lub inną firmą inwestycyjną objętą zakresem konsolidacji.

152. W ramach uzgodnień gwarantujących tę część wynagrodzenia zmiennego firmy inwestycyjne mogą podjąć decyzję o niestosowaniu wymogów dotyczących mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego. Firmy inwestycyjne mogą wypłacać pełną kwotę w gotówce bez odroczenia.

9.2 Rekompensata lub spłata z tytułu rozwiązania poprzedniej umowy o pracę

153. Rekompensata lub spłata z tytułu poprzedniej umowy o pracę powinna być przyznawana tylko wtedy, gdy spełnione są warunki określone w sekcji 9.1 niniejszych wytycznych.

154. Wynagrodzenie należy uznać za przyznane w formie rekompensaty lub spłaty z tytułu poprzedniej umowy, jeżeli poprzedni pracodawca obniżył lub cofnął odroczone wynagrodzenie zmienne pracownika z powodu rozwiązania umowy lub w przypadku, gdy pracownik musi zwrócić otrzymane płatności (np. w ramach umowy dotyczącej pokrycia wydatków na edukację). W przypadku pakietów wynagrodzenia przewidujących rekompensatę lub spłatę z tytułu umów w ramach poprzedniego zatrudnienia stosuje się wszystkie wymogi dotyczące wynagrodzenia zmiennego oraz przepisy niniejszych wytycznych, w tym dotyczące odroczenia, zatrzymania, wypłaty w instrumentach oraz mechanizmów cofnięcia wypłaty.

9.3 Odprawa i inne płatności po zakończeniu umowy

9.3.1 Odprawa

155. Polityka wynagrodzeń firm inwestycyjnych powinna określać zasady dotyczące odpraw, w tym ich maksymalną kwotę lub kryteria ustalania kwot, które mogą zostać przyznawane zidentyfikowanym pracownikom jako odprawa. Przy określaniu maksymalnych kwot odpraw firmy inwestycyjne powinny wziąć pod uwagę w szczególności stałe składniki wynagrodzenia pracowników. Firmy inwestycyjne powinny rozważyć, w jaki sposób będą stosować do odpraw stosunek między wynagrodzeniem zmiennym a stałym.
156. Firmy inwestycyjne powinny posiadać ramowe zasady dotyczące ustalania i zatwierdzania odprawy w kontekście wcześniejszego rozwiązania umowy przez firmę inwestycyjną, w tym określające jasny podział obowiązków i uprawnień decyzyjnych oraz zaangażowanie funkcji kontrolnych w stosowne procedury.
157. Odprawy nie powinny stanowić nieproporcjonalnego wynagrodzenia, lecz odpowiednią rekompensatę dla pracownika w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy. Zgodnie z art. 32 ust. 1 lit. f) dyrektywy (UE) 2019/2034 odprawy muszą odzwierciedlać wyniki osiągnięte w dłuższym okresie i nie mogą wynagradzać złych wyników ani uchybień.
158. Odprawy nie powinny być przyznawane w przypadku wystąpienia oczywistych przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy lub zwolnienie pracownika.
159. Odprawa nie powinna być przyznawana, jeżeli dany pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy w celu podjęcia zatrudnienia w innym podmiocie, chyba że odprawa jest wymagana na podstawie krajowych przepisów prawa pracy.
160. Dodatkowe płatności w kontekście zwykłego zakończenia okresu umownego lub wygaśnięcia kadencji członka organu zarządzającego, np. przyznane uznaniowe świadczenie emerytalne, nie powinny być traktowane jako odprawa, lecz jako zwykłe wynagrodzenie zmienne, które przysługuje zidentyfikowanym pracownikom podlegającym wszystkim szczególnym wymogom dotyczącym wynagrodzenia zmiennego.
161. Do odpraw zalicza się również płatności dodatkowe w stosunku do regularnego wynagrodzenia w następujących sytuacjach:
- a) wypłata wynagrodzenia z tytułu utraty stanowiska w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy przez firmę inwestycyjną lub jej jednostkę zależną;
 - b) przyznanie wynagrodzenia za czas określony, uzgodniony jako okres przerwy po rozwiązaniu umowy i podlegający zawartej w umowie klauzuli o zakazie konkurencji;
 - c) rozwiązanie przez firmę inwestycyjną umowy z pracownikiem z powodu jej upadłości lub z powodu środków wczesnej interwencji;

- d) zamiar rozwiązania przez firmę inwestycyjną umowy w wyniku istotnego ograniczenia jej działalności, w ramach której pracownik był zatrudniony, lub w przypadku gdy inne firmy inwestycyjne nabywają część działalności bez możliwości zachowania przez pracownika zatrudnienia w nabywającej firmie inwestycyjnej;
- e) zawarcie przez firmę inwestycyjną i pracownika ugody w sprawie faktycznego sporu pracowniczego, który w przeciwnym razie mógłby realnie doprowadzić do wszczęcia postępowania przed sądem.

162. W razie przyznania odpraw firmy inwestycyjne powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi ich zasadność oraz adekwatność przyznanej kwoty i kryteriów stosowanych do jej określania, w tym fakt, że jest ona powiązana z wynikami osiągniętymi w dłuższym okresie i nie wynagradza złych wyników ani uchybień.

163. Określając wysokość odpraw, które mają być wypłacone, firmy inwestycyjne powinny brać pod uwagę wyniki osiągnięte w dłuższym okresie i w stosownych przypadkach ocenić powagę przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy może nastąpić z przyczyn leżących po stronie firmy inwestycyjnej lub zidentyfikowanych pracowników. Przyczyny te rozróżnia się w następujący sposób:

- a) przyczyny leżące po stronie firmy inwestycyjnej powinny być uwzględniane przy określaniu łącznych kwot odpraw dla pracowników, z uwzględnieniem bazy kapitałowej firmy inwestycyjnej; kwota tych odpraw nie powinna być wyższa niż obniżka kosztów uzyskana wskutek wcześniejszego rozwiązania umów;
- b) przyczyny leżące po stronie zidentyfikowanych pracowników powinny skutkować obniżeniem kwoty odprawy, która w przeciwnym razie przysługiwałaby, gdyby w szacunkach odprawy uwzględniono wyłącznie wyniki osiągnięte w dłuższym okresie, co oznacza także możliwość obniżenia kwoty do zera.

164. Przyczyny leżące po stronie firmy inwestycyjnej obejmują następujące sytuacje:

- a) złożono wniosek o wszczęcie wobec firmy inwestycyjnej standardowego postępowania upadłościowego zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 47 dyrektywy 2014/59/UE;
- b) znaczne straty prowadzą do sytuacji, w której firma inwestycyjna nie posiada już prawidłowej bazy kapitałowej, w związku z czym dany obszar działalności zostaje sprzedany lub działalność gospodarcza zostaje ograniczona.

165. Przyczyny leżące po stronie zidentyfikowanych pracowników należy oceniać w każdym przypadku z osobna. Obejmują one następujące sytuacje:

- a) uznano, że członek organu zarządzającego przestał spełniać odpowiednie standardy dotyczące kompetencji i reputacji;

- b) zidentyfikowany pracownik uczestniczył w działaniach skutkujących znacznymi stratami dla firmy inwestycyjnej, zgodnie z definicją określoną w polityce wynagrodzeń firmy inwestycyjnej, bądź ponosi odpowiedzialność za takie działania;
- c) zidentyfikowany pracownik dopuszcza się naruszenia wewnętrznych zasad, wartości i procedur poprzez umyślne działania lub rażące zaniedbanie.

166. Odprawy powinny być uznawane za wynagrodzenie zmienne, w związku z czym obowiązuje ogólna zasada, że w razie ich przyznania zidentyfikowanym pracownikom zastosowanie mają wszystkie wymogi określone w art. 32 dyrektywy (UE) 2019/2034. Jednakże w następujących okolicznościach odprawy nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu ustalonego w polityce wynagrodzeń stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia oraz przy stosowaniu odroczenia i wypłaty w instrumentach:

- a) odprawy obowiązkowe przewidziane przepisami krajowego prawa pracy lub zasądzone orzeczeniem sądu;
- b) odprawy określone w ppkt (i) i (ii), jeżeli firma inwestycyjna jest w stanie wykazać zasadność i adekwatność kwoty odprawy:
 - (i) odprawy obliczone przy użyciu z góry określonego ogólnego wzoru (np. w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy) przewidzianego w polityce wynagrodzeń w przypadkach, o których mowa w pkt 161;
 - (ii) odprawy odpowiadające dodatkowej kwocie należnej z tytułu zastosowania umownego zakazu konkurencji i wypłacane w przyszłych okresach do wysokości wynagrodzenia stałego, które zostałyby wypłacone w okresie objętym zakazem konkurencji, gdyby pracownicy byli nadal zatrudnieni;
- c) odprawy określone w pkt 161, niespełniające warunku przewidzianego w pkt 166 lit. b) ppkt (i), o ile firma inwestycyjna wykazała właściwemu organowi zasadność i adekwatność kwoty odprawy.

9.3.1 Inne płatności po zakończeniu umowy

167. Wypłaty regularnego wynagrodzenia związane z długością okresu wypowiedzenia nie powinny być uznawane za odprawę. Wypłata odpowiedniej stałej kwoty po zwykłym zakończeniu umowy o pracę (tj. po jej zwykłym zakończeniu lub wypowiedzeniu przez pracownika z zachowaniem obowiązującego okresu wypowiedzenia) oraz wypłata tytułem rekompensaty dla pracowników, którym firma inwestycyjna ogranicza możliwość podejmowania działalności zawodowej, nie powinny podlegać wymogom mającym zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego, o ile jest to zgodne z przepisami prawa krajowego. Płatności takie nie powinny być dokonywane w celu zastąpienia odpraw określonych w pkt 161.

168. Dodatkowe płatności w kontekście zwykłego zakończenia okresu umownego lub wygaśnięcia kadencji członka organu zarządzającego, np. przyznane uznaniowe świadczenie emerytalne, nie powinny być traktowane jako odprawy. Jeżeli takie składniki są zmiennymi składnikami wynagrodzenia i są wypłacane zidentyfikowanemu pracownikom, podlegają one wszystkim szczególnym wymogom dotyczącym wynagrodzenia zmiennego oraz przepisom niniejszych wytycznych.

10 Zakazy

10.1 Osobiste strategie hedgingowe

169. Jeżeli odpowiednia polityka wynagrodzeń jest dostosowana do ryzyka, powinna być wystarczająco skuteczna i umożliwiać w praktyce korektę w dół kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanej pracownikom, a także stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty.

170. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować w najszerszym możliwym zakresie, aby zidentyfikowani pracownicy nie mogli przenosić ryzyka utraty wartości części wynagrodzenia zmiennego na inną stronę poprzez hedging lub określone rodzaje ubezpieczeń, np. poprzez stosowanie polityki dotyczącej obrotu instrumentami finansowymi i wymogów dotyczących ujawniania informacji.

171. Należy uznać, że dany zidentyfikowany pracownik zabezpieczył się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarł umowę z osobą trzecią lub firmą inwestycyjną i zachodzi dowolna z poniższych przesłanek:

a) umowa wymaga od osoby trzeciej lub firmy inwestycyjnej dokonania bezpośrednio lub pośrednio na rzecz zidentyfikowanego pracownika płatności, które są powiązane z kwotami, o jakie wynagrodzenie zmienne tego pracownika zostaje obniżone, lub proporcjonalne do tych kwot;

b) zidentyfikowany pracownik nabywa lub posiada instrumenty pochodne, które mają stanowić zabezpieczenie przed ryzykiem strat z tytułu instrumentów finansowych otrzymanych w ramach wynagrodzenia zmiennego.

172. Należy uznać, że zidentyfikowani pracownicy ubezpieczyli się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarli umowę ubezpieczeniową przewidującą wypłatę odszkodowania w przypadku wystąpienia korekty wynagrodzenia w dół. Co do zasady nie powinno to stanowić przeszkody dla zawierania umów ubezpieczenia obejmujących płatności osobiste, np. z tytułu leczenia lub rat kredytu hipotecznego.

173. Wymóg niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu osłabienia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka wynikających z uzgodnień dotyczących wynagrodzenia powinien dotyczyć odroczonego i zatrzymanego wynagrodzenia zmiennego.

174. Firmy inwestycyjne powinny stosować skuteczne mechanizmy gwarantujące przestrzeganie wymogów niniejszej sekcji przez zidentyfikowanych pracowników. Niezbędne jest co najmniej oświadczenie zawierające zobowiązanie zidentyfikowanego pracownika do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu osłabienia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka. W stosownych przypadkach funkcje zasobów ludzkich lub kontroli wewnętrznej firm inwestycyjnych powinny przeprowadzać co najmniej wrywkowe kontrole zgodności oświadczenia ze stanem faktycznym w odniesieniu do wewnętrznych rachunków powierniczych. Kontrole wrywkowe powinny obejmować co najmniej wewnętrzne rachunki powiernicze zidentyfikowanych pracowników. Należy również wprowadzić obowiązek informowania firmy inwestycyjnej o wszelkich rachunkach powierniczych poza firmą.

10.2 Obchodzenie wymogów

175. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane za pomocą instrumentów lub metod, które mają na celu obejście lub skutecznie prowadzą do obejścia wymogów dotyczących wynagrodzeń i przepisów niniejszych wytycznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników lub, w przypadku gdy takie wymogi mają zastosowanie do wszystkich pracowników, wymogów dotyczących wynagrodzeń dotyczących wszystkich pracowników. Dotyczy to również uzgodnień między firmą inwestycyjną a osobami trzecimi, z tytułu których dany pracownik czerpie korzyść finansową lub osobistą.

176. „Obchodzenie wymogów” oznacza niezgodność z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń i ma miejsce wówczas, gdy firma inwestycyjna, mimo że formalnie zachowuje zgodność z pojedynczymi wymogami, w rzeczywistości nie realizuje łącznie ogólnych i szczegółowych celów przewidzianych wymogami.

177. Obchodzenie wymogów ma miejsce m.in. w następujących sytuacjach:

- a) gdy wynagrodzenie zmienne jest uznawane za wynagrodzenie stałe zgodnie z brzmieniem niniejszych wytycznych, lecz nie w świetle jego celów;
- b) gdy przyznano wynagrodzenie zmienne niebędące gwarantowanym wynagrodzeniem zmiennym lub nabyte zostały prawa do takiego wynagrodzenia, mimo że w rzeczywistości:
 - i. pracownik, jednostka organizacyjna lub firma inwestycyjna nie odnotowali pozytywnych wyników, zmierzonych zgodnie z tytułem IV niniejszych wytycznych;
 - ii. nie dokonano skutecznego dostosowania wynagrodzenia do ryzyka (tj. korekty o ryzyko *ex ante* lub *ex post*); lub
 - iii. wynagrodzenie zmienne nie jest zrównoważone w świetle sytuacji finansowej firmy inwestycyjnej;
- c) gdy pracownicy otrzymują płatności od firmy inwestycyjnej lub od podmiotu objętego zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią

instrumenty lub metody płatności motywujące do podejmowania ryzyka i zapewniające nieproporcjonalnie wysokie zyski z inwestycji w instrumenty firmy, które znacznie odbiegają od warunków dostępnych innym inwestorom, którzy inwestowaliby w taki instrument;

- d) gdy pracownicy otrzymują płatności od firmy inwestycyjnej lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią instrumenty lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzeń;
- e) gdy stałe składniki wynagrodzenia są przyznawane w postaci stałej liczby instrumentów, nie zaś stałej kwoty;
- f) gdy w ramach wynagrodzenia pracownicy otrzymują lub mogą kupować instrumenty, które nie są wyceniane według wartości rynkowej bądź wartości godziwej w przypadku instrumentów nienotowanych, a dodatkowa uzyskana w ten sposób kwota nie jest uwzględniana w wynagrodzeniu zmiennym;
- g) gdy stałe składniki wynagrodzenia są często negocjowane, a korekty w rzeczywistości służą dostosowaniu wynagrodzenia do wyników pracowników;
- h) gdy przyznawane są zbyt wysokie dodatki, nieuzasadnione okolicznościami;
- i) gdy wynagrodzenie jest określane jako płatność z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę i nie jest ujmowane jako wynagrodzenie zmienne, podczas gdy w rzeczywistości ma ono charakter odprawy, ponieważ jest wypłacane w kontekście rozwiązania umowy przed terminem, bądź też gdy pracownik w rzeczywistości nie przechodzi na emeryturę po otrzymaniu płatności lub gdy płatności nie są przyznawane co miesiąc;
- j) wszelkie środki prowadzące do sytuacji, w której polityka wynagrodzeń przestałaby być neutralna pod względem płci.

178. Firmy inwestycyjne powinny dopilnować, aby metoda pomiaru wyników obejmowała odpowiednie mechanizmy kontroli zapobiegające manipulowaniu kryteriami przyznawania wynagrodzenia. Jeżeli brakuje takich mechanizmów kontroli, wynagrodzenie zmienne nie jest odpowiednio powiązane z wynikami, a polityka wynagrodzeń nie jest odpowiednio realizowana i każda wypłata wynagrodzenia zmiennego może doprowadzić do naruszenia wymogów regulacyjnych. Przykładem manipulacji może być podjęcie decyzji na zasadzie przysługi w ramach dwustronnego procesu oceny wyników, np. gdy nie istnieją obiektywne standardy procesu podejmowania decyzji o realizacji celów przez pracowników.

179. Firmy inwestycyjne nie powinny rekompensować pracownikowi obniżenia lub zmiany struktury wynagrodzenia zmiennego, np. w kontekście działań naprawczych lub restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji, bądź też innego rodzaju interwencji publicznej o

wyjątkowym charakterze, w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody.

180. Firmy inwestycyjne nie powinny tworzyć struktur grupy ani podmiotów typu offshore ani zawierać umów z osobami działającymi w imieniu firmy inwestycyjnej w celu manipulowania wynikiem procesu identyfikacji i obejścia wymogów dotyczących wynagrodzeń oraz przepisów niniejszych wytycznych w odniesieniu do pracowników, do których w przeciwnym razie te wymogi i przepisy powinny mieć zastosowanie.
181. Jeżeli firmy inwestycyjne regularnie stosują i przedłużają umowy na krótki okres (np. jednego roku), wówczas właściwe organy powinny sprawdzić, czy tego rodzaju umowy nie stanowią instrumentu lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie (UE) 2019/2034, np. dlatego że w rzeczywistości stwarzają wynagrodzenie zmienne, a także podjąć odpowiednie działania w celu zapewnienia stosowania się przez firmy inwestycyjne do wymogów określonych w art. 30 i 32 dyrektywy (UE) 2019/2034.
182. Jeżeli w świetle wytycznych zawartych w sekcji 7 wynagrodzenie jest wynagrodzeniem stałym, lecz jest wypłacane w instrumentach, firmy inwestycyjne i właściwe organy powinny rozważyć, czy użyte instrumenty nie skutkują przekształceniem stałego składnika wynagrodzenia w składnik zmienny, ponieważ stwierdzono powiązanie wynagrodzenia z wynikami. Firmy inwestycyjne nie powinny korzystać z instrumentów finansowych w ramach wynagrodzenia stałego w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia zmiennego, a używane instrumenty nie powinny motywować do podejmowania nadmiernego ryzyka.

Tytuł III – Wynagrodzenie osób pełniących określone funkcje

11. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego pełniących jego funkcję zarządczą i nadzorczą

183. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego w ramach sprawowania przez nich jego funkcji zarządczej (dalej „funkcja zarządcza”) powinno odpowiadać ich uprawnieniom, zadaniom, wiedzy fachowej i obowiązkom.
184. W celu uniknięcia konfliktu interesów i bez uszczerbku dla pkt 185 i 186, członkowie funkcji nadzorczej powinni otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe. Należy wykluczyć mechanizmy motywacyjne oparte na wynikach firmy inwestycyjnej. Za wynagrodzenie stałe uznaje się zwrot kosztów członków funkcji nadzorczej i wypłatę na ich rzecz stałej kwoty za godzinę lub dzień pracy, nawet jeżeli czas, za jaki przysługuje zwrot, nie został z góry określony.
185. Jeżeli w wyjątkowych przypadkach funkcji nadzorczej jest przyznawane wynagrodzenie zmienne, wynagrodzenie zmienne i dostosowanie tego wynagrodzenia do ryzyka powinny ściśle odpowiadać zadaniom powierzonym danej osobie w zakresie nadzoru, monitorowania i kontroli, z uwzględnieniem zakresu jej uprawnień i obowiązków oraz realizacji przez nią celów związanych z pełnioną funkcją.

186. W przypadku gdy wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w instrumentach, należy podjąć odpowiednie działania w celu zagwarantowania niezależności osądu tych członków organu zarządzającego, m.in. poprzez określenie okresów pozostania w firmie do czasu wygaśnięcia kadencji.

12 Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne

187. Osoby pełniące funkcje kontroli wewnętrznej powinny dysponować wystarczającymi zasobami, wiedzą i doświadczeniem, aby wykonywać swoje zadania w zakresie polityki wynagrodzeń firmy inwestycyjnej. Osoby pełniące funkcje kontrolne powinny aktywnie i regularnie współpracować ze sobą i z innymi istotnymi komórkami i komitetami w zakresie polityki wynagrodzeń i ryzyk, które mogą niej wynikać.

188. Poziom wynagrodzenia pracowników pełniących funkcje kontrolne powinien umożliwiać firmie inwestycyjnej zatrudnianie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników do ich sprawowania. Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne powinno być w przeważającej mierze stałe i powinno odzwierciedlać charakter wykonywanych obowiązków.

189. Metody ustalania wynagrodzenia zmiennego osób pełniących funkcje kontrolne, tzn. pracowników ds. zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności z prawem i audytu wewnętrznego, nie powinny wpływać negatywnie na ich obiektywizm i niezależność.

Tytuł IV – Polityka wynagrodzeń, przyznawanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanym pracownikom

13. Polityka wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników

190. Firmy inwestycyjne muszą dopilnować, aby polityka wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników była zgodna z wszystkimi zasadami określonymi w art. 30 i 32, a w stosownych przypadkach w art. 31, dyrektywy (UE) 2019/2034, oraz aby była neutralna pod względem płci.

191. Odpowiedni stosunek zmiennych składników wynagrodzenia dla zidentyfikowanych pracowników do składników stałych powinien być określany niezależnie od wszelkich potencjalnych przyszłych korekt o ryzyko *ex post* lub wahań cen instrumentów.

192. Dla poszczególnych kategorii zidentyfikowanych pracowników firmy inwestycyjne powinny stosować szczególną politykę wynagrodzeń i mechanizmy dostosowania wynagrodzenia do ryzyka, odpowiednie w celu zapewnienia, aby wynagrodzenie danej kategorii zidentyfikowanych pracowników odpowiadało wpływowi tych pracowników na profil ryzyka firmy inwestycyjnej.

193. W przypadku gdy firmy inwestycyjne rozważają wypłatę mniej niż 100% stałego składnika wynagrodzenia w gotówce, decyzja ta powinna być należycie uzasadniona i zatwierdzona w ramach polityki wynagrodzeń.

194. W przypadku gdy firma inwestycyjna będąca spółką akcyjną, w szczególności notowaną na giełdzie, stosuje w odniesieniu do niektórych kategorii zidentyfikowanych pracowników wymóg posiadania przez nich akcji przedsiębiorstwa, aby lepiej dostosować zachęty dla pracowników do profilu ryzyka firmy inwestycyjnej w dłuższej perspektywie czasowej, kwota ta powinna zostać wyraźnie udokumentowana w polityce firmy inwestycyjnej. W przypadku gdy obowiązuje wymóg posiadania akcji, pracownicy powinni posiadać określoną liczbę akcji lub nominalną kwotę akcji tak długo, jak są zatrudnieni na tym samym stanowisku, bądź też na stanowisku równorzędnym lub znajdującym się wyżej w hierarchii służbowej.

13.1 Całkowicie elastyczna polityka wynagrodzenia zmiennego

195. Firmy inwestycyjne muszą posiadać całkowicie elastyczną politykę dotyczącą wynagrodzenia zmiennego dla pracowników, w tym zidentyfikowanych pracowników, zgodnie z art. 30 ust. 1 lit. k) dyrektywy (UE) 2019/2034. Kwota przyznanego wynagrodzenia zmiennego powinna odpowiednio reagować na zmiany wyników danego pracownika, jednostki organizacyjnej i firmy inwestycyjnej. Firma inwestycyjna powinna wskazać, jak wynagrodzenie zmienne reaguje na zmiany wyników i poziomy wyników. Należy między innymi określić poziom wyników, w przypadku którego wynagrodzenie zmienne spada do zera. Zachowanie nieetyczne lub niezgodne z przepisami lub zasadami powinno skutkować znacznym obniżeniem wynagrodzenia zmiennego pracownika.

196. Kwota wynagrodzenia stałego musi być na tyle wysoka, aby możliwe było obniżenie wynagrodzenia zmiennego do zera. Pracownicy nie powinni być uzależnieni od przyznania wynagrodzenia zmiennego, ponieważ może to stwarzać zachęty do nadmiernego podejmowania ryzyka w krótkiej perspektywie czasowej, w tym niewłaściwej sprzedaży produktów w sytuacji, gdy bez podjęcia takiego krótkoterminowego ryzyka wyniki firmy inwestycyjnej lub pracowników nie uprawniałyby pracownika do wynagrodzenia zmiennego.

197. Ewentualna wypłata wynagrodzenia stałego w instrumentach nie powinna stanowić przeszkody dla stosowania przez firmę inwestycyjną całkowicie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego.

13.2 Stosunek wynagrodzenia stałego do zmiennego

198. Przy ustalaniu stałych składników wynagrodzenia pracowników na podstawie art. 30 ust. 1 firma inwestycyjna powinna ustalić je na poziomie umożliwiającym całkowicie elastyczną politykę w zakresie wynagrodzenia zmiennego dla wszystkich pracowników. W tym celu polityka wynagrodzeń powinna określać odpowiedni stosunek zmiennych do stałych składników łącznego wynagrodzenia.

199. Stosunek ten jest ustalany jako stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia, który można maksymalnie przyznać w następnym okresie osiągnięcia wyników, do stałego składnika wynagrodzenia następnego okresu osiągnięcia wyników. Maksymalne dopuszczalne wartości tego stosunku powinny obejmować kwoty wynagrodzenia uwzględniające wyniki „powyżej

założonego celu” lub wyniki wyjątkowe, a nie jedynie odzwierciedlać wyniki docelowe lub oczekiwane. Rzeczywisty stosunek między przyznanym wynagrodzeniem zmiennym a wynagrodzeniem stałym powinien wzrastać wraz z osiąganymi wynikami.

200. Przy ustalaniu tego stosunku firmy inwestycyjne powinny brać pod uwagę swoją działalność gospodarczą, ryzyka i wpływ pracowników lub kategorii pracowników na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywa, którymi zarządza, a także zachęty dla pracowników do działania w najlepszym interesie firmy inwestycyjnej oraz potrzebę utrzymania elastyczności kosztowej w świetle zmian zysków i strat w czasie.
201. Przy ustalaniu tego stosunku firmy inwestycyjne powinny wziąć pod uwagę, że składnik zmienny powiązany z wynikami może mieć pozytywny wpływ na „podział ryzyka” i zachęcać do ostrożnego podejmowania ryzyka zgodnie z gotowością firm inwestycyjnych do podejmowania ryzyka, podczas gdy niewłaściwie zrównoważony składnik zmienny może w pewnych okolicznościach mieć negatywne skutki. Im wyższe jest możliwe wynagrodzenie zmienne w porównaniu z wynagrodzeniem stałym, tym większa będzie zachęta do osiągnięcia niezbędnych wyników i tym większe mogą się okazać związane z tym ryzyka. Firmy inwestycyjne powinny wziąć pod uwagę, że pracownicy mogą przyzwyczaić się do otrzymywania znacznego wynagrodzenia zmiennego i oczekiwać takiego wynagrodzenia. Jeżeli składnik stały jest zbyt niski w porównaniu z wynagrodzeniem zmiennym, firma inwestycyjna może mieć trudności z obniżeniem lub wyeliminowaniem wynagrodzenia zmiennego w roku obrachunkowym, w którym osiągnęte wyniki są złe.
202. Firmy inwestycyjne mogą ustalać różny stosunek dla różnych jurysdykcji, różnych jednostek organizacyjnych, funkcji ogólnokorporacyjnych, osób pełniących funkcje kontroli wewnętrznej oraz różnych kategorii pracowników, np. zidentyfikowanych pracowników, niezidentyfikowanych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie aktywami, pracowników zajmujących się sprzedażą, pracowników pełniących funkcje kontrolne lub pracowników pełniących funkcje administracyjne. W wyjątkowych i należyście uzasadnionych przypadkach polityka wynagrodzeń może przewidywać inny stosunek dla poszczególnych zidentyfikowanych pracowników należących do danej kategorii pracowników niż stosunek przewidziany dla pozostałych pracowników należących do tej samej kategorii.
203. Maksymalny stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia, które można maksymalnie przyznać w danym roku osiągnięcia wyników, obejmująca kwotę przewidzianej premii lojalnościowej, podzielona przez sumę wszystkich stałych składników wynagrodzenia, których przyznanie przewidziano w tym samym roku osiągnięcia wyników. W każdym wypadku wszystkie składniki wynagrodzenia powinny być prawidłowo przypisane albo do wynagrodzenia zmiennego, albo stałego, zgodnie z niniejszymi wytycznymi. Firmy inwestycyjne mogą pominąć niektóre zmienne składniki wynagrodzenia, jeżeli są nieistotne, np. gdy przyznawane są proporcjonalne świadczenia niepieniężne.

204. Rzeczywisty stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych za ostatni rok osiągnięcia wyników zgodnie z niniejszymi wytycznymi, w tym kwot przyznanych w ramach wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, podzielona przez sumę stałych składników wynagrodzenia przyznanych za ten sam okres osiągnięcia wyników. W przypadku wieloletnich, nieodnawialnych corocznie okresów naliczania wynagrodzenia firmy inwestycyjne mogą ewentualnie wziąć pod uwagę w każdym roku okresu osiągnięcia wyników maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, która może być przyznana na koniec okresu osiągnięcia wyników, podzieloną przez liczbę lat tego okresu.
205. Firmy inwestycyjne nie mogą uwzględniać kwoty gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane nowym pracownikom jako „premia powitalna”, przy obliczaniu stosunku składników zmiennych do stałych łącznego wynagrodzenia za pierwszy okres osiągnięcia wyników w celu ustalenia, czy składniki te odpowiadają wartości tego stosunku ustalonej w ich polityce wynagrodzeń.
206. Firmy inwestycyjne powinny być w stanie uzasadnić maksymalny stosunek ustalony między składnikami wynagrodzenia zmiennego i stałego poprzez swoją politykę wynagrodzeń oraz wyjaśnić, w jaki sposób rzeczywisty stosunek zmieniałby się w porównaniu z maksymalnym w zależności od wskaźników ryzyka i wyników.

14. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka

207. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka obejmuje proces pomiaru wyników i ryzyka (sekcja 14.1), proces przyznania (sekcja 14.2) oraz proces wypłaty (sekcja 15). Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka wynagrodzenie zmienne powinno być korygowane o wszystkie bieżące i przyszłe podejmowane ryzyka. Firma inwestycyjna powinna dopilnować, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone zachętami do zarządzania ryzykiem.
208. Firma inwestycyjna powinna dostosować horyzont czasowy pomiaru ryzyka i wyników do swojego cyklu koniunkturalnego w perspektywie wieloletniej. Firmy inwestycyjne powinny ustalić odpowiednią długość okresu naliczania wynagrodzenia i okresów wypłaty wynagrodzenia, dokonując rozróżnienia między wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane z góry, a wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane po upływie okresów odroczenia i zatrzymania. Okresy naliczania wynagrodzenia i wypłaty powinny uwzględniać działalność gospodarczą i pozycję danej kategorii zidentyfikowanych pracowników lub w wyjątkowych przypadkach pojedynczego zidentyfikowanego pracownika.
209. Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka należy stosować odpowiednią kombinację kryteriów ilościowych i jakościowych w postaci kryteriów bezwzględnych i względnych, tak aby należycie ująć wszystkie ryzyka, wyniki i niezbędne korekty o ryzyko. Firma inwestycyjna powinna ustanowić bezwzględne mierniki wyników na podstawie swojej strategii, w tym swojego profilu ryzyka i gotowości do podejmowania ryzyka.

Należy ustalić względne mierniki wyników umożliwiające porównanie wyników z porównywalnymi firmami inwestycyjnymi – „wewnętrznymi” (tj. w obrębie organizacji) albo „zewnątrznymi” (tj. z podobnymi firmami). Kryteria ilościowe i jakościowe oraz stosowane procesy powinny być jak najbardziej przejrzyste i określone z góry. Zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe mogą częściowo opierać się na subiektywnym osądzie.

210. W przypadku stosowania metod subiektywnych firmy inwestycyjne powinny zapewnić dostateczny poziom przejrzystości i obiektywizmu dokonywanego osądu poprzez:

- a) ustanowienie jasnych pisemnych zasad określających parametry i najważniejsze względy, na których oparty będzie osąd;
- b) przedstawienie wyraźnej i pełnej dokumentacji ostatecznej decyzji dotyczącej pomiaru ryzyka i wyników lub zastosowanych korekt o ryzyko;
- c) zaangażowanie osób pełniących właściwe funkcje kontrolne;
- d) uwzględnienie osobistej motywacji pracowników dokonujących osądu oraz ewentualnych konfliktów interesów;
- e) wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontroli, np. dokonywanie korekt przez zespół składający się z pracowników jednostek organizacyjnych, komórek ogólnokorporacyjnych i osób pełniących funkcje kontrolne itp.;
- f) zatwierdzanie oceny dokonanej przez funkcję kontrolną lub na szczeblu znajdującym się wyżej niż osoba/komórka dokonująca oceny, np. na szczeblu organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej lub nadzorczej bądź komitetu ds. wynagrodzeń.

211. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić przejrzystość procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka dla zidentyfikowanych pracowników, w tym jego elementów, które opierają na subiektywnym osądzie, a nie na obiektywnych faktach lub danych.

212. Firmy inwestycyjne powinny przekazywać komitetowi ds. wynagrodzeń lub funkcji nadzorczej szczegółowe informacje w przypadku, gdy końcowy wynik uzyskany po zastosowaniu mierników opartych na subiektywnym osądzie znacznie różni się do pierwotnego wyniku uzyskanego za pomocą z góry określonych mierników.

14.1 Proces pomiaru wyników i ryzyka

213. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników powinno być dostosowane do wszystkich ryzyk i wyników firmy inwestycyjnej, jednostki organizacyjnej i danej osoby. Względne znaczenie każdego poziomu kryteriów wyników należy z góry określić w polityce wynagrodzeń i odpowiednio wyważyć, tak aby uwzględniało cele przyjęte na każdym poziomie, pozycję lub obowiązki danego pracownika, jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony, oraz bieżące i przyszłe ryzyka.

14.1.1 Oceny ryzyka

214. Firma inwestycyjna powinna określić cele firmy inwestycyjnej, jednostek organizacyjnych i pracowników. Cele te powinny wynikać ze strategii biznesowej i strategii ryzyka, wartości korporacyjnych, gotowości do podejmowania ryzyka i długofalowych interesów oraz uwzględniać koszt kapitału i płynność firmy inwestycyjnej. Firmy inwestycyjne powinny oceniać osiągnięcia jednostek organizacyjnych i zidentyfikowanych pracowników firmy inwestycyjnej w okresie naliczania wynagrodzenia w stosunku do ich celów.
215. Firmy inwestycyjne powinny wziąć pod uwagę wszystkie bieżące i przyszłe ryzyka, zarówno z tytułu pozycji bilansowych, jak i pozabilansowych, istotne dla firm inwestycyjnych, jednostek organizacyjnych i poszczególnych osób. Mimo że firmy inwestycyjne ponoszą z reguły wszystkie rodzaje ryzyka na poziomie całej firmy, na poziomie poszczególnych zidentyfikowanych pracowników lub jednostek organizacyjnych istotne mogą być wyłącznie niektóre rodzaje ryzyka.
216. Firmy inwestycyjne powinny również stosować mierniki wykorzystywane w ramach dostosowania wynagrodzenia do ryzyka w przypadku, gdy trudno jest precyzyjnie oszacować ekspozycję na ryzyko, np. w przypadku ryzyka utraty reputacji i ryzyka operacyjnego. W takich przypadkach ocena ryzyka powinna opierać się na odpowiednich wskaźnikach zastępczych, w tym wskaźnikach ryzyka, wymogach kapitałowych lub analizie scenariuszy wydarzeń.
217. W celu zachowawczego uwzględnienia wszystkich istotnych ryzyk na poziomie firmy inwestycyjnej i jednostki organizacyjnej firmy inwestycyjne powinny stosować te same metody pomiaru ryzyka, których używają do celów wewnętrznego pomiaru ryzyka, np. w ramach procesu wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej (ICAAP). Firmy inwestycyjne powinny uwzględniać oczekiwane i nieoczekiwane straty oraz warunki skrajne.
218. Firmy inwestycyjne powinny być w stanie przedstawić właściwemu organowi, w jaki sposób obliczenia dotyczące ryzyka są rozbite na jednostki organizacyjne i różne rodzaje ryzyka. Polityka wynagrodzeń firmy inwestycyjnej powinna w sposób proporcjonalny określać zakres i jakość metod oraz modeli stosowanych w ramach ICAAP.

14.1.2 Kryteria dotyczące wyników wrażliwych na ryzyko

219. Firmy inwestycyjne powinny określać i dokumentować zarówno ilościowe, jak i jakościowe kryteria wyników, w tym kryteria finansowe i niefinansowe, obowiązujące w odniesieniu do poszczególnych osób, jednostek organizacyjnych i firmy inwestycyjnej. Kryteria dotyczące wyników nie powinny motywować do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów.
220. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić odpowiednią równowagę między kryteriami ilościowymi i jakościowymi oraz bezwzględnymi i względnymi.

221. Kryteria stosowane do pomiaru ryzyka i wyników powinny być jak najściślej powiązane z decyzjami podejmowanymi przez danego zidentyfikowanego pracownika i kategorię pracowników objętego/objętą pomiarem wyników i powinny zapewniać, by proces przyznania wynagrodzenia miał odpowiedni wpływ na zachowanie pracowników.
222. Kryteria wyników powinny obejmować możliwe do osiągnięcia cele oraz mierniki, na które dany zidentyfikowany pracownik ma pewien bezpośredni wpływ. W ramach oceny wyników powinny być mierzone rzeczywiście osiągnięte wyniki i rezultaty.
223. Kryteria ilościowe powinny obejmować okres wystarczająco długi, aby właściwie uchwycić ryzyko podejmowane przez zidentyfikowanych pracowników, jednostki organizacyjne i firmę inwestycyjną, a także powinny być skorygowane o ryzyko i obejmować mierniki efektywności ekonomicznej. Firmy inwestycyjne powinny również stosować kryteria dotyczące wyników w odniesieniu do aktywów, którymi zarządzają. Przykładami ilościowych mierników wyników wykorzystywanych w sektorze zarządzania aktywami i spełniających wymagania wyżej wymienionych przepisów są: wewnętrzna stopa zwrotu (IRR), zysk przed potrąceniem odsetek, podatków i amortyzacji (EBITDA), wskaźnik alfa, bezwzględna i względna stopa zwrotu, wskaźnik Sharpe'a oraz zgromadzone aktywa.
224. Wskaźniki efektywności operacyjnej (np. zyski, przychody, wydajność, koszty i mierniki wolumenu) lub niektóre kryteria rynkowe (np. cena akcji i całkowity zwrot dla akcjonariuszy) nie obejmują jawnej korekty o ryzyko i mają bardzo krótkoterminowy charakter, a zatem nie są wystarczające do ujęcia wszystkich ryzyk związanych z działalnością zidentyfikowanego pracownika. Tego rodzaju kryteria dotyczące wyników wymagają dodatkowych korekt o ryzyko.
225. Na poziomie firmy inwestycyjnej, jednostki organizacyjnej lub indywidualnym istotne powinny być kryteria jakościowe (takie jak osiągnięcie rezultatów, stosowanie się do strategii w zakresie gotowości do podejmowania ryzyka oraz dotychczasowa zgodność z przepisami). Przykładami kryteriów jakościowych są: osiąganie celów strategicznych, zadowolenie klientów, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem, zgodność z przepisami i zasadami wewnętrznymi i zewnętrznymi, sprawowanie przywództwa, praca zespołowa, kreatywność, motywacja i współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi oraz komórkami kontroli wewnętrznej i komórkami ogólnokorporacyjnymi.

14.1.3 Kryteria szczególne dotyczące osób pełniących funkcje kontrolne

226. W przypadku gdy pracownicy pełniący funkcje kontrolne otrzymują wynagrodzenie zmienne, należy je ocenić, a zmienną część wynagrodzenia ustalać oddzielnie od jednostek organizacyjnych, nad którymi pracownicy ci sprawują kontrolę. Dotyczy to również wyników będących rezultatem decyzji biznesowych (np. zatwierdzenie nowego produktu), w których uczestniczy dana osoba pełniąca funkcję kontrolną.

227. Kryteria oceny wyników i ryzyka powinny opierać się przede wszystkim na celach funkcji kontroli wewnętrznej. Wynagrodzenie zmienne z tytułu pełnienia funkcji kontrolnych powinno w głównej mierze wynikać z celów kontroli. Wynagrodzenie zmienne z tytułu ich pełnienia może również do pewnego stopnia opierać się na wynikach firmy inwestycyjnej jako całości. Firma inwestycyjna powinna rozważyć przyjęcie o wiele niższego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia w odniesieniu do osób pełniących funkcje kontrolne niż stosunek obowiązujący w odniesieniu do kontrolowanych przez nie jednostek organizacyjnych.
228. Jeżeli szef funkcji zarządzania ryzykiem (dyrektor ds. ryzyka), o ile została ona utworzona, jest jednocześnie członkiem organu zarządzającego, zasady określone w pkt 226 i 227 powinny również obowiązywać w odniesieniu do wynagrodzenia dyrektora ds. ryzyka.
229. W przypadku gdy firma inwestycyjna nie ustanawia i nie utrzymuje funkcji audytu lub zarządzania ryzykiem, powinna być w stanie na żądanie wykazać, że kryteria dotyczące wyników pracowników odpowiedzialnych za powiązane procesy nie motywują do niewłaściwego przeprowadzania procesów kontroli.

14.2 Proces przyznawania wynagrodzenia

230. Firmy inwestycyjne powinny określać pulę premii. Określając pulę premii lub wysokość wynagrodzenia przyznawanego poszczególnym pracownikom, firmy inwestycyjne powinny uwzględniać wszystkie bieżące ryzyka, oczekiwane straty, szacowane nieoczekiwane straty i warunki skrajne związane z działalnością firmy inwestycyjnej.
231. Wynagrodzenie zmienne powinno być przyznawane po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia. Okres naliczania wynagrodzenia powinien trwać co najmniej jeden rok. W przypadku stosowania dłuższych okresów różne okresy naliczania wynagrodzenia mogą na siebie zachodzić, na przykład jeżeli każdego roku rozpoczyna się nowy okres wieloletni.
232. Po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia firma inwestycyjna powinna określić wynagrodzenie zmienne danego zidentyfikowanego pracownika poprzez przełożenie kryteriów dotyczących wyników, z uwzględnieniem korekt o ryzyko, na rzeczywiście przyznane wynagrodzenie. W trakcie procesu przyznawania wynagrodzenia firma inwestycyjna powinna skorygować jego wysokość o potencjalne niekorzystne zdarzenia w przyszłości („korekta o ryzyko *ex ante*”).

14.2.1 Ustalenie puli premii dla zidentyfikowanych pracowników

233. Firmy inwestycyjne powinny ustalać jedną lub kilka puli premii na okres, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne, i obliczać ogólną pulę premii dla całej firmy inwestycyjnej będącą sumą tych puli premii. Pula premii powinna być powiązana z wynikami firmy inwestycyjnej. Ponadto pracownikom mogą przysługiwać odpowiednie płatności z tytułu wynagrodzenia dodatkowego, dla których nie określono puli premii.

234. Ustalając pulę premii, firmy inwestycyjne powinny brać pod uwagę stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych mający zastosowanie do kategorii zidentyfikowanych pracowników, kryteria dotyczące wyników i ryzyka przyjęte dla całej firmy inwestycyjnej, cele kontroli i sytuację finansową firmy inwestycyjnej, w tym jej bazę kapitałową i płynność. Wskaźniki wyników stosowane do obliczenia puli premii powinny obejmować długoterminowe wskaźniki wyników i uwzględniać zrealizowane wyniki finansowe. Metody rachunkowe i metody wyceny należy stosować w sposób ostrożny w celu zapewnienia rzetelnej i sprawiedliwej oceny wyników finansowych, bazy kapitałowej i płynności.
235. Pule premii nie powinny być ustalane na określonym poziomie w celu spełnienia żądań płacowych.
236. Określając łączną pulę premii, firmy inwestycyjne powinny stosować odpowiednie procesy i mechanizmy kontroli.
237. W przypadku stosowania podejścia odgórnego firmy inwestycyjne powinny ustalić na poziomie firmy inwestycyjnej kwotę puli premii, która będzie następnie rozdzielana w całości lub w części pomiędzy poszczególne jednostki organizacyjne i osoby pełniące funkcje kontrolne po przeprowadzeniu oceny ich wyników. Następnie powinno być przyznawane indywidualne wynagrodzenie na podstawie wyników danej osoby.
238. W przypadku gdy firmy inwestycyjne ustalają pulę premii oddolnie, proces powinien rozpoczynać się na poziomie danego pracownika. W zależności od kryteriów dotyczących wyników, według których oceniani są pracownicy, dana część puli premii powinna być przypisywana danemu pracownikowi; pula premii jednostki organizacyjnej i firmy inwestycyjnej jest równa sumie przyznanych potencjalnych kwot wynagrodzenia rozdysponowanych pomiędzy poszczególne podległe szczeble. Firma inwestycyjna powinna zapewnić odpowiednie uwzględnienie jej ogólnych wyników.
239. Przy rozdzielaniu puli premii na poziomie jednostki organizacyjnej lub indywidualnego pracownika przypisywana kwota powinna zostać obliczona przy użyciu odpowiednich, określonych z góry formuł i metod opartych na subiektywnym osądzie. Firmy inwestycyjne mogą stosować karty wyników lub inne odpowiednie metody, łącząc różne podejścia.
240. Wybierając określone podejście, firmy inwestycyjne powinny pamiętać, że formuły charakteryzuje większa przejrzystość, a tym samym stwarzają one wyraźniejsze zachęty, ponieważ pracownicy znają wszystkie czynniki decydujące o ich wynagrodzeniu zmiennym. Formuły mogą jednak nie uwzględniać wszystkich celów, zwłaszcza jakościowych, które można lepiej ująć przy użyciu metod opartych na subiektywnym osądzie. Metody oparte na subiektywnym osądzie dają kierownictwu większą elastyczność, a zatem mogą osłabić efekt motywacyjny zachęt opartych na ryzyku, jaki może dawać wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników. Należy je zatem stosować z zachowaniem odpowiednich mechanizmów kontroli i w ramach dobrze udokumentowanego i przejrzystego procesu.

241. Czynniki takie jak ograniczenia budżetowe, konieczność zatrzymania pracowników i względy rekrutacyjne, wzajemne subsydiowane się jednostek organizacyjnych itp. nie powinny mieć decydującego znaczenia w podziale puli premii, ponieważ mogą osłabić związek między wynikami, ryzykiem i wynagrodzeniem.
242. Firmy inwestycyjne powinny prowadzić dokumentację procesu ustalania puli premii i wynagrodzenia pracowników, w tym sposobu łączenia szacunków uzyskanych za pomocą różnych metod.

14.2.2 Korekta o ryzyko *ex ante* w procesie przyznawania wynagrodzenia

243. Firmy inwestycyjne powinny określać pulę premii i wynagrodzenie zmienne przewidziane do przyznania na podstawie oceny wyników i podejmowanego ryzyka. Korekta o ryzyko dokonywana przed przyznaniem wynagrodzenia („korekta o ryzyko *ex ante*”) powinna być dokonywana na podstawie wskaźników ryzyka i zapewniać pełne dostosowanie przyznawanego wynagrodzenia zmiennego do podejmowanych ryzyk. Kryteria dotyczące korekty o ryzyko *ex ante* powinny być dostatecznie szczegółowe, aby uwzględniać wszystkie istotne ryzyka.
244. W zależności od dostępności kryteriów korekty o ryzyko firmy inwestycyjne powinny ustalić, na jakim poziomie będą stosować korekty o ryzyko *ex ante* do obliczania puli premii. Powinno się to odbywać na poziomie jednostki organizacyjnej lub na poziomie jej podstruktur organizacyjnych, np. jednostki sprzedaży lub pojedynczego pracownika.
245. Dostosowanie wynagrodzenia do ryzyka powinno odbywać się na podstawie kryteriów dotyczących wyników skorygowanych o ryzyko, w tym dotyczących wyników kryteriów, które są korygowane o ryzyko na podstawie osobnych wskaźników ryzyka. Powinny być stosowane kryteria ilościowe i jakościowe.
246. Dokonywane przez firmy inwestycyjne korekty o ryzyko *ex ante* – jeżeli opierają się na kryteriach ilościowych – powinny zasadniczo bazować na istniejących miernikach stosowanych przez firmy inwestycyjne do innych celów związanych z zarządzaniem ryzykiem. W przypadku zmian tych mierników w ramach procesu zarządzania ryzykiem firmy powinny wprowadzać odpowiadające im zmiany w systemie wynagrodzeń.
247. Pomiar rentowności firmy inwestycyjnej i jej jednostek organizacyjnych powinien bazować na przychodach netto po uwzględnieniu wszystkich kosztów bezpośrednich i pośrednich związanych z działalnością. Firmy inwestycyjne nie powinny wyłączać kosztów funkcji ogólnokorporacyjnych, np. kosztów IT, kosztów ogólnych grupy lub kosztów zaprzestania działalności.
248. Określając pulę premii i wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, firmy inwestycyjne powinny przykładowo dokonywać jakościowych korekt o ryzyko *ex ante* poprzez stosowanie

zrównoważonych kart wyników, które jawnie uwzględniają kwestie związane z ryzykiem i kontrolą, takie jak naruszenia zgodności z przepisami, naruszenia limitów ryzyka i wskaźniki kontroli wewnętrznej (np. na podstawie ustaleń audytów wewnętrznych) lub innych tego rodzaju metod.

15. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego

249. Bez uszczerbku dla stosowania odstępstw wynikających z art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, firmy inwestycyjne powinny wypłacać wynagrodzenie zmienne częściowo z góry i częściowo odroczone oraz w razie potrzeby w instrumentach i w gotówce zgodnie z art. 32 rozporządzenia (UE) 2019/2033. W przypadku gdy wysoka kwota wynagrodzenia zmiennego jest wypłacana w instrumentach, firmy inwestycyjne powinny rozważyć, czy dostosowanie wynagrodzenia do profilu ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi zarządza, poprawiłoby się w przypadku przyznania połączenia różnych instrumentów. Przed wypłatą odroczonej części środków pieniężnych lub nabyciem uprawnień do instrumentów w ramach wynagrodzenia odroczonego należy przeprowadzić ponowną ocenę wyników i w miarę potrzeby zastosować korektę o ryzyko *ex post* w celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia. Dotyczy to również sytuacji, w których stosuje się wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia.

15.1 Wynagrodzenie nieodroczone i odroczone

250. Bez uszczerbku dla stosowania odstępstw przewidzianych w art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, firmy inwestycyjne powinny wprowadzić harmonogram odroczenia wynagrodzenia, odpowiednio dostosowujący wynagrodzenie pracowników do działalności, cyklu koniunkturalnego i profilu ryzyka firmy oraz działań zidentyfikowanych pracowników, tak aby wystarczająca część wynagrodzenia zmiennego mogła być na przestrzeni czasu korygowana o wyniki pod względem ryzyka za pomocą korekt o ryzyko *ex post*.

251. Harmonogram odroczenia zależy od kilku elementów:

- a) odsetek odraczanego wynagrodzenia zmiennego (sekcja 15.2);
- b) długość okresu odroczenia (sekcja 15.2);
- c) szybkość nabywania uprawnień do odroczonego wynagrodzenia, w tym czas od zakończenia okresu naliczania wynagrodzenia do nabycia uprawnień do pierwszej odroczonej kwoty (sekcja 15.3).

252. Firmy inwestycyjne powinny uwzględniać w ramach harmonogramu odroczenia formę, w jakiej odroczone wynagrodzenie zmienne jest przyznawane, i powinny w stosownych przypadkach różnicować powyższe elementy w ramach harmonogramu odroczenia w zależności od kategorii zidentyfikowanych pracowników. Kombinacja powyższych elementów powinna umożliwić opracowanie efektywnego harmonogramu odroczenia, w którym przejrzyste

procedury dostosowania wynagrodzenia do ryzyka zapewniają jasne zachęty do podejmowania ryzyka w długiej perspektywie czasowej.

15.2 Okres odroczenia i odsetek wynagrodzenia odroczonego

253. Okres odroczenia rozpoczyna się po przyznaniu wynagrodzenia (np. wraz z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry). Odroczenie może obejmować oba rodzaje wynagrodzenia zmiennego – w gotówce i w instrumentach.

254. Określając rzeczywisty okres odroczenia i odsetek wynagrodzenia podlegającego odroczeniu zgodnie z wymogami minimalnymi określonymi w art. 32 ust. 1 lit. l) dyrektywy (UE) 2019/2034, firmy inwestycyjne powinny rozważyć:

- a) zakres obowiązków i uprawnień zidentyfikowanych pracowników i wykonywanych przez nich zadań;
- b) cykl koniunkturalny i charakter działalności firmy inwestycyjnej;
- c) prognozowane zmiany w zakresie działalności gospodarczej i wyników oraz ryzyk firmy inwestycyjnej i jednostki organizacyjnej, a także wpływ zidentyfikowanych pracowników na te zmiany;
- d) stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami łącznego wynagrodzenia oraz bezwzględną kwotę wynagrodzenia zmiennego.

255. Firmy inwestycyjne powinny wskazać, w odniesieniu do których kategorii zidentyfikowanych pracowników, biorąc pod uwagę także ich obowiązki, należy stosować dłuższy niż wymagany minimalny okres co najmniej trzech do pięciu lat w celu zapewnienia dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka w perspektywie długoterminowej. W przypadku gdy stosowane są dłuższe wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia, a dłuższy okres naliczania wynagrodzenia daje większą pewność co do ryzyk, które zmaterializowały się od rozpoczęcia okresu naliczania wynagrodzenia, firmy inwestycyjne powinny uwzględnić ten fakt przy ustalaniu okresów odroczenia i zatrzymania oraz mogą w stosownych przypadkach wprowadzić krótsze okresy odroczenia niż te, które byłoby odpowiednie, gdyby stosowano jednoroczny okres naliczania wynagrodzenia. W każdym przypadku obowiązuje minimalny wymóg trzyletniego okresu odroczenia.

256. Firmy inwestycyjne powinny określić odpowiednią część wynagrodzenia, którą należy odroczyć dla danej kategorii zidentyfikowanych pracowników lub pojedynczego zidentyfikowanego pracownika, na poziomie co najmniej 40%. W przypadku szczególnie wysokich kwot wynagrodzenia zmiennego proporcja okresu odroczenia w przypadku tych pracowników powinna wynosić co najmniej 60%.

257. Firmy inwestycyjne powinny określić, jaki poziom wynagrodzenia zmiennego stanowi szczególnie wysoką kwotę, uwzględniając przeciętne wynagrodzenie wypłacane w danej firmie inwestycyjnej, sprawozdanie EUNB dotyczące analizy porównawczej wynagrodzeń w firmach inwestycyjnych, jeżeli jest dostępne, a także – o ile są dostępne – wyniki krajowych i innych analiz porównawczych wynagrodzeń oraz proggi określone przez właściwe organy. Wdrażając wytyczne, właściwe organy powinny wyznaczyć bezwzględny lub względny próg, biorąc pod uwagę powyższe kryteria. Wynagrodzenie na poziomie równym temu progowi lub przekraczającym go powinno być zawsze uznawane za szczególnie wysokie.
258. W przypadku gdy firmy inwestycyjne określają odsetek odroczonego wynagrodzenia kaskadowo w wartościach bezwzględnych (np. część między 0 a 100: 100% z góry, część od 100 do 200: 50% z góry, a pozostała część odroczonego, część powyżej 200: 25% z góry, a pozostała część odroczonego), firmy inwestycyjne powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi na podstawie średniej ważonej, że w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika firma inwestycyjna przestrzega minimalnych progów odroczenia od 40% do 60% i że odroczonego część wynagrodzenia jest odpowiednia i właściwie dostosowana do charakteru prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz działań danego zidentyfikowanego pracownika.
259. Jeżeli przepisy ogólne prawa umów i prawa pracy danego kraju zabraniają istotnego obniżenia wynagrodzenia zmiennego w przypadku odnotowania przez firmę inwestycyjną słabszych lub ujemnych wyników finansowych, firmy inwestycyjne powinny stosować mechanizm odroczenia oraz korzystać z instrumentów przyznawania wynagrodzenia zmiennego, które umożliwiają jak najdalej idące stosowanie korekt o ryzyko *ex post*. Może to obejmować dowolne z poniższych działań:
- a) określenie dłuższych okresów odroczenia;
 - b) unikanie stosowania proporcjonalnego nabywania uprawnień w sytuacjach, w których może zostać zastosowany mechanizm zmniejszenia wysokości wypłaty, ale zastosowanie mechanizmu cofnięcia napotkałoby przeszkody prawne;
 - c) przyznanie większej części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach uwzględniających wyniki firmy inwestycyjnej i objętych dostatecznie długimi okresami odroczenia i zatrzymania.

15.3 Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego

260. Nabycie uprawnień do pierwszej części wynagrodzenia odroczonego powinno nastąpić nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od rozpoczęcia okresu odroczenia. Okres odroczenia kończy się z chwilą nabycia uprawnień do przyznanego wynagrodzenia zmiennego lub z chwilą obniżenia jego kwoty do zera w wyniku zastosowania mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty.

261. Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego powinno następować w całości wraz z upływem okresu odroczenia albo być rozłożone na kilka płatności dokonywanych podczas okresu odroczenia zgodnie z art. 32 ust. 3 dyrektywy (UE) 2019/2034.
262. Proporcjonalne nabywanie uprawnień oznacza, przykładowo dla okresu odroczenia czterech lat, że na koniec lat $n+1$, $n+2$, $n+3$ i $n+4$ nabywane są uprawnienia do jednej czwartej odroczonego wynagrodzenia, gdzie n oznacza moment, w którym wypłacana jest część przyznanego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry.
263. Nabywanie uprawnień nie powinno następować częściej niż raz w roku, tak aby możliwe było przeprowadzenie właściwej oceny ryzyk przed zastosowaniem korekt *ex post*.

15.4 Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego w instrumentach

264. Instrumenty służące przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego powinny przyczyniać się do dostosowania wynagrodzenia zmiennego do wyników i ryzyk firmy inwestycyjnej.
265. Firmy inwestycyjne powinny w pierwszej kolejności wykorzystywać instrumenty wyemitowane przez samą firmę inwestycyjną, stosownie do art. 32 lit. j) dyrektywy (UE) 2019/2034. Firmy inwestycyjne mogą również wykorzystywać instrumenty wymienione w art. 32 lit. j) ppkt (i), (ii) i (iii) dyrektywy (UE) 2019/2034 wyemitowane w ramach konsolidacji. Wynagrodzenie zmienne może składać się z różnych rodzajów instrumentów w zrównoważonych proporcjach.
266. W przypadku gdy firma inwestycyjna nie emituje żadnych instrumentów spełniających wymagania, ale nie korzysta z odstępstwa przewidzianego w art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, powinna złożyć wniosek o zastosowanie rozwiązania alternatywnego, wykazując, że nie emituje takich instrumentów.
267. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie wniosków o zastosowanie rozwiązań alternatywnych właściwe organy powinny wziąć pod uwagę:
- a) że firmy inwestycyjne będące spółkami akcyjnymi (zarówno notowanymi, jak i nienotowanymi) wyemitowały akcje, a zatem akcje ogólne, a w każdym razie instrumenty związane z akcjami, są dostępne na potrzeby wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
 - b) czy wykorzystanie przez firmę inwestycyjną instrumentów związanych z akcjami lub równoważnych instrumentów niepieniężnych, w zależności od struktury prawnej firmy inwestycyjnej, byłoby możliwe i proporcjonalne;
 - c) czy wyemitowano „inne instrumenty”, o których mowa w art. 32 lit. j) ppkt (iii) dyrektywy (UE) 2019/2034, co zależy od tego, czy firma inwestycyjna lub firma inwestycyjna objęta konsolidacją wyemitowała już takie instrumenty i czy dostępne są wystarczające kwoty takich instrumentów. W przypadku firm inwestycyjnych, które w celu spełnienia swoich wymogów kapitałowych korzystają zasadniczo z finansowania hurtowego lub dodatkowych instrumentów dłużnych kategorii Tier 1, Tier 2 lub instrumentów

kwifikujących się do objęcia mechanizmem umorzenia lub konwersji długu (bail-in), instrumenty te powinny być dostępne na potrzeby wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem że te „inne instrumenty” są zgodne z przepisami rozporządzenia delegowanego Komisji zgodnie z zaleceniem wynikających z dyrektywy IFD;

d) czy krajowe prawo pracy przewiduje szczególne wymogi uniemożliwiające korzystanie z wyemitowanego instrumentu spełniającego wymogi do wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

268. Instrumenty związane z akcjami lub inne równoważne instrumenty niepieniężne (np. prawa ze wzrostu wartości akcji, rodzaje udziałów syntetycznych) to te instrumenty lub zobowiązania umowne, w tym instrumenty gotówkowe, których wartość opiera się na cenie rynkowej lub – gdy cena rynkowa jest niedostępna – na wartości godziwej akcji lub równoważnego prawa własności oraz które są powiązane z ceną rynkową lub wartością godziwą. Wszystkie tego rodzaju instrumenty powinny mieć taki sam skutek pod względem zdolności do absorpcji strat jak akcje lub równoważne udziały własnościowe.

269. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić dostępność przyznaných instrumentów w momencie nabycia uprawnień do wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów. Firmy inwestycyjne mogą podjąć decyzję o neutrzymywaniu instrumentów w okresie odroczenia, ale w takim przypadku powinny wziąć pod uwagę odpowiednie ryzyka rynkowe.

270. Instrumenty powinny być wyceniane według wartości rynkowej lub wartości godziwej na dzień ich przyznania. Ustalona w ten sposób cena jest podstawą do określenia początkowej liczby instrumentów i późniejszych korekt *ex post* liczby instrumentów lub ich wartości. Wyceny powinny być również przeprowadzane przed nabyciem uprawnień w celu zapewnienia, aby korekty o ryzyko *ex post* zostały zastosowane w sposób prawidłowy i przed końcem okresu zatrzymania. Firmy inwestycyjne, które nie są notowane na giełdzie, mogą ustalać wartość udziałów własnościowych i instrumentów związanych z udziałami własnościowymi na podstawie ostatnich rocznych wyników finansowych.

271. Firmy inwestycyjne mogą przyznawać stałą lub nominalną ilość instrumentów odroczonech z wykorzystaniem różnych technik, w tym instrumentów i umów powierniczych, o ile wraz z nabyciem uprawnień zidentyfikowani pracownicy otrzymają każdorazowo daną liczbę lub nominalną kwotę instrumentów, chyba że ta liczba lub nominalna kwota zostanie zmniejszona poprzez zastosowanie mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty. Firmy inwestycyjne powinny zapewnić, aby przyznane instrumenty były dostępne w celu wypłacenia pracownikom najpóźniej w momencie nabycia uprawnień.

272. Firmy inwestycyjne nie powinny płacić odsetek ani dywidend z tytułu instrumentów przyznaných zidentyfikowanym pracownikom jako wynagrodzenie zmienne w ramach mechanizmów odroczenia; oznacza to też, że nie powinno się wypłacać pracownikowi odsetek ani dywidend należnych w okresie odroczenia po upływie okresu odroczenia. Płatności te powinny być traktowane jako otrzymane przez firmę inwestycyjną i będące jej własnością. To

samo powinno mieć zastosowanie do instrumentów bezgotówkowych, które odzwierciedlają instrumenty zarządzanych portfeli.

15.5 Minimalny udział instrumentów i ich rozłożenie w czasie

273. W stosownych przypadkach obowiązuje wymóg wypłaty, zgodnie z art. 32 ust. 1 lit. j) dyrektywy (UE) 2019/2034, co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach. Firmy inwestycyjne powinny stosować ten wymóg w równym stopniu do części nieodroczonej i odroczonej lub zdecydować się na przyznanie wyższej części odroczonej części wynagrodzenia w instrumentach, o ile łącznie spełniony jest minimalny wymóg 50%.
274. Firmy inwestycyjne powinny w pierwszej kolejności wykorzystywać instrumenty, a nie przyznawać wynagrodzenie zmienne w gotówce. Firmy inwestycyjne powinny ustalić odsetek przyznawanych instrumentów na poziomie 50% lub wyższym. W przypadku gdy firmy inwestycyjne przyznają w formie instrumentów część wynagrodzenia zmiennego wyższą niż 50%, powinny priorytetowo traktować wyższy udział instrumentów w ramach odroczonej części zmiennego składnika wynagrodzenia.
275. Stosunek wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinien być obliczany jako współczynnik kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanego w instrumentach oraz sumy wynagrodzenia zmiennego przyznanego w gotówce, instrumentach i w innej formie. Wszystkie kwoty powinny być wyceniane na dzień przyznania wynagrodzenia, chyba że niniejsze wytyczne stanowią inaczej.

15.6 Polityka zatrzymywania

276. Długość okresu zatrzymania mającego zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinna być określana w taki sposób, aby zapewnić dostosowanie zachęt do długofalowych interesów firmy inwestycyjnej.
277. Firma inwestycyjna powinna być w stanie wyjaśnić związek między polityką zatrzymania a innymi środkami dostosowania wynagrodzenia do ryzyka oraz sposób rozróżnienia pomiędzy instrumentami wypłacanymi z góry a instrumentami odroczonej.
278. Określając długość okresu zatrzymania, firmy inwestycyjne powinny uwzględnić łączną długość odroczenia oraz planowanego okresu zatrzymania, a także wpływ danej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka firmy inwestycyjnej oraz długość trwania cyklu koniunkturalnego istotnego dla tej kategorii pracowników.
279. Należy rozważyć wydłużenie okresu zatrzymania mającego zastosowanie do wszystkich zidentyfikowanych pracowników w przypadku, gdy ryzyka leżące u podstaw wyników mogą się materializować po zakończeniu okresu odroczenia i standardowego okresu zatrzymania, co najmniej w odniesieniu do pracowników mających największy wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej.

280. W odniesieniu do przyznanych instrumentów należy wyznaczyć okres zatrzymania wynoszący co najmniej jeden rok. Dłuższe okresy powinny być w szczególności wyznaczone w przypadku, gdy wielkość korekt o ryzyko *ex post* wynika głównie ze zmian wartości instrumentów, które przyznano. Jeżeli okres odroczenia wynosi co najmniej pięć lat, można dla odroczonej części przyjąć okres zatrzymania co najmniej sześciu miesięcy dla zidentyfikowanych pracowników, którzy nie są członkami organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla, w odniesieniu do których powinien być stosowany minimalny jednoroczny okres zatrzymania.

15.7 Korekta o ryzyko

15.7.1 Zmniejszenie wysokości lub cofnięcie wypłaty

281. Mechanizmy zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty stanowią jawne mechanizmy korekty o ryzyko *ex post* w przypadku, gdy firma inwestycyjna sama dostosowuje wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników za pomocą tych mechanizmów (np. poprzez zmniejszenie wysokości przyznanego wynagrodzenia w gotówce bądź też liczby lub wartości przyznawanych instrumentów).

282. Bez uszczerbku dla przepisów ogólnych krajowego prawa umów lub prawa pracy, firmy inwestycyjne muszą mieć możliwość stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty obejmujących do 100% łącznego wynagrodzenia zmiennego zgodnie z art. 32 ust. 1 lit. m) dyrektywy (UE) 2019/2034, niezależnie od używanej metody wypłaty, w tym mechanizmów odroczenia i zatrzymania.

283. Korekty o ryzyko *ex post* powinny być zawsze powiązane z wynikami lub ryzykiem. Powinny być dokonywane w odpowiedzi na rzeczywiste skutki ryzyka lub zmiany w zakresie trwałego ryzyka związanego z działalnością firmy inwestycyjnej, jednostki organizacyjnej lub pracowników. Nie powinny być uzależnione od kwoty wypłacanych dywidend ani od kształtowania się cen akcji.

284. Firmy inwestycyjne powinny przeanalizować, czy ich początkowe korekty o ryzyko *ex ante* były wystarczające, np. czy nie pominięto lub nie niedoszacowano ryzyk, nie zidentyfikowano nowych ryzyk bądź też czy nie wystąpiły nieoczekiwane straty. Stopień niezbędnej korekty o ryzyko *ex post* zależy od trafności korekty o ryzyko *ex ante* i powinien być określony przez firmę inwestycyjną za pomocą weryfikacji historycznej.

285. Określając kryteria stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty zgodnie z art. 32 ust. 1 lit. m) dyrektywy (UE) 2019/2034, firmy inwestycyjne powinny również określić długość trwania okresu, w którym mechanizmy te mogą być stosowane wobec zidentyfikowanych pracowników. Okres ten powinien obejmować co najmniej okresy odroczenia i zatrzymania. Firmy inwestycyjne mogą dokonać rozróżnienia między kryteriami stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty. Cofnięcie powinno być stosowane w szczególności w przypadku oszustwa lub innego umyślnego działania bądź poważnego zaniedbania, które doprowadziło do znacznych strat.

286. Firmy inwestycyjne powinny stosować co najmniej pierwotnie stosowane kryteria dotyczące wyników i ryzyka, aby zapewnić powiązanie między pierwotnym pomiarem wyników a jego weryfikacją historyczną. Oprócz kryteriów określonych w art. 32 ust. 1. lit. m) pkt (i) i (ii) dyrektywy (UE) 2019/2034 firmy inwestycyjne powinny stosować kryteria szczególne, w tym:

- a) dowody na uchybienie lub poważny błąd pracownika (np. naruszenie kodeksu postępowania oraz innych zasad wewnętrznych, w szczególności dotyczących ryzyk);
- b) czy firma inwestycyjna i/lub jednostka organizacyjna odnotowała następnie poważne pogorszenie wyników finansowych (np. szczególne wskaźniki ekonomiczne);
- c) czy firma inwestycyjna i/lub jednostka organizacyjna, w której pracuje dany zidentyfikowany pracownik, odnotowała poważne niepowodzenia w zakresie zarządzania ryzykiem;
- d) istotnie zwiększenie gospodarczej lub regulacyjnej bazy kapitałowej firmy inwestycyjnej lub jednostki organizacyjnej;
- e) wszelkie sankcje regulacyjne, np. karne, administracyjne, dyscyplinarne lub inne, w przypadku gdy postępowanie danego zidentyfikowanego pracownika przyczyniło się do nałożenia sankcji.

287. W przypadku gdy zmniejszenie wysokości wypłaty może zostać zastosowane wyłącznie w momencie nabycia uprawnień do odroczonej płatności, firmy inwestycyjne mogą zdecydować się, o ile jest to możliwe, na zastosowanie mechanizmu cofnięcia po wypłaceniu lub nabyciu uprawnień do wynagrodzenia zmiennego. Zastosowanie mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty może nie być możliwe w przypadku zastosowania odstępstwa przewidzianego w art. 32 ust. 4 dyrektywy (UE) 2019/2034, ponieważ nie obowiązuje wtedy wymóg odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego; firmy inwestycyjne powinny zapewnić możliwość zastosowania mechanizmu cofnięcia wypłaty.

288. Mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty powinny w stosownych przypadkach prowadzić do obniżenia wynagrodzenia zmiennego. W żadnym przypadku jawna korekta o ryzyko *ex post* nie powinna skutkować zwiększeniem pierwotnie przyznanego wynagrodzenia zmiennego lub – gdy zastosowano już mechanizm zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty – zwiększeniem obniżonego uprzednio wynagrodzenia zmiennego.

15.7.2 Korekty niejawne

289. Firmy inwestycyjne powinny korzystać z instrumentów w ramach wynagrodzenia zmiennego, jeżeli cena kształtuje się w odpowiedzi na wyniki lub ryzyko firmy inwestycyjnej. Kształtowanie się cen akcji lub innych instrumentów nie powinno być traktowane jako substytut jawnej korekty o ryzyko *ex post*.

290. W przypadku gdy instrumenty zostały przyznane, a pracownicy po upływie okresów odroczenia i zatrzymania sprzedają przyznane instrumenty lub instrument jest wypłacany w gotówce w ostatecznym terminie zapadalności, pracownicy powinni mieć możliwość otrzymania należnej kwoty. Kwota może być wyższa od pierwotnie przyznanej kwoty, o ile wzrosła cena rynkowa lub wartość godziwa instrumentu.

Tytuł V – Firmy inwestycyjne korzystające z interwencji publicznej

16. Wsparcie państwa a wynagrodzenia

291. Zgodnie z postanowieniami sekcji 6 niniejszych wytycznych, jeżeli firmy inwestycyjne korzystają ze szczególnej interwencji publicznej, właściwe organy i firmy inwestycyjne powinny nawiązać regularne kontakty w sprawach dotyczących ustalenia puli premii z tytułu dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego i przyznania wynagrodzenia zmiennego w celu zapewnienia zgodności z art. 31 dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz wszelkimi dodatkowymi ograniczeniami nałożonymi przez właściwe organy. Wypłata wynagrodzenia zmiennego nie powinna zagrażać zgodności z przyjętym planem naprawy i wycofania się ze szczególnej interwencji publicznej.

292. W odniesieniu do firm inwestycyjnych objętych zakresem dyrektywy 2014/59/UE w ramach polityki wynagrodzeń należy stosować komunikat Komisji w sprawie stosowania od dnia 1 sierpnia 2013 r. reguł pomocy państwa w odniesieniu do środków wsparcia na rzecz banków w kontekście kryzysu finansowego (2013/C 216/01). W polityce wynagrodzeń firm inwestycyjnych powinien zostać uwzględniony każdy warunek dotyczący wynagrodzenia nałożony na firmę inwestycyjną w związku z zatwierdzeniem i przyznaniem pomocy państwa przez Komisję oraz na podstawie powiązanych aktów prawnych.

293. Wynagrodzenie zmienne pracowników firmy inwestycyjnej nie powinno stanowić przeszkody dla uporządkowanego i terminowego zwrotu środków otrzymanych w ramach szczególnej interwencji publicznej lub realizacji celów określonych w planie restrukturyzacji.

294. Firma inwestycyjna powinna dopilnować, aby pula premii lub nabycie uprawnień do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłata nie stanowiły przeszkody dla terminowego budowania przez firmę inwestycyjną bazy kapitałowej i zmniejszenia uzależnienia od szczególnej interwencji publicznej.

295. Właściwe organy powinny monitorować, czy firma inwestycyjna spełnia warunki określone w art. 31 dyrektywy (UE) 2019/2034, i mogą ustalić maksymalny odsetek przychodu netto, który można wykorzystać do wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

Tytuł VI – Właściwe organy

17. Polityka wynagrodzeń

296. Właściwe organy powinny stosować podejście oparte na analizie ryzyka przy nadzorowaniu polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń przyjętych przez firmy inwestycyjne oraz dokonywać ich przeglądu zgodnie z wytycznymi EUNB w sprawie procesu przeglądu nadzorczego.
297. Właściwe organy powinny zapewnić w ramach przeglądu nadzorczego, z uwzględnieniem niniejszych wytycznych, aby firmy inwestycyjne spełniały wymogi dotyczące polityki wynagrodzeń określone w dyrektywie (UE) 2019/2034 oraz przepisach regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, w tym aby stosowały odpowiednią politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci w odniesieniu do wszystkich pracowników i zidentyfikowanych pracowników.
298. Właściwe organy powinny dopilnować, aby firmy inwestycyjne dostosowały swoją politykę i praktyki w zakresie wynagrodzeń do strategii biznesowej i długofalowych interesów firmy inwestycyjnej, biorąc pod uwagę jej strategię biznesową i strategię ryzyka, kulturę i wartości korporacyjne oraz profil ryzyka.
299. Właściwe organy powinny zapewnić stosowanie przez firmy inwestycyjne odpowiedniej polityki, praktyk i procedur w zakresie wynagrodzeń, w tym w zakresie przyznawania gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego, odpraw i uznaniowych świadczeń emerytalnych.
300. Właściwe organy powinny dopilnować, aby firmy inwestycyjne ustalały odpowiedni maksymalny stosunek zmiennej do stałej części łącznego wynagrodzenia.
301. Właściwe organy powinny dokonywać przeglądu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w firmach inwestycyjnych i podejmować działania następcze w odniesieniu do wszelkich przesłanek wskazujących, że polityka wynagrodzeń nie jest neutralna pod względem płci.
302. Właściwe organy powinny być usatysfakcjonowane ogólnymi wynikami procesu identyfikacyjnego i powinny ocenić, czy zidentyfikowano wszystkich pracowników, których działalność ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej i aktywa, którymi zarządza, a także czy wszystkie przypadki wyłączenia pracowników z kategorii zidentyfikowanych pracowników – w przypadku, gdy pracownicy zostali zidentyfikowani jedynie według kryteriów ilościowych określonych w regulacyjnych standardach technicznych – są należycie uzasadnione oraz czy odpowiednie wymogi dotyczące procesów określonych w niniejszych wytycznych i w regulacyjnych standardach technicznych zostały spełnione.
303. Bez uszczerbku dla innych środków i sankcji nadzorczych lub dyscyplinarnych, właściwe organy powinny wymagać od firm inwestycyjnych podjęcia odpowiednich działań w celu usunięcia wszelkich stwierdzonych niedociągnięć. W przypadku gdy firmy inwestycyjne nie zastosują się do takich wymagań, należy podjąć odpowiednie działania nadzorcze.

20. Ujawnianie informacji

304. Właściwe organy powinny dokonać przeglądu podawanych przez firmy inwestycyjne do wiadomości publicznej informacji dotyczących wynagrodzenia zgodnie z art. 51 rozporządzenia (UE) 2019/2033 oraz powinny określić, w przypadku których firm inwestycyjnych niezbędny jest regularny przegląd ujawnianych informacji.
305. Oprócz analizy porównawczej praktyk w zakresie wynagrodzeń wymaganej na podstawie art. 34 ust. 1 dyrektywy (UE) 2019/2034 oraz gromadzenia informacji dotyczących osób o wysokich zarobkach na podstawie art. 34 ust. 4 tej dyrektywy właściwe organy powinny wymagać okresowych (lub doraźnych) sprawozdań dla organów nadzoru, zawierających odpowiednie informacje o wynagrodzeniach w celu monitorowania kształtowania się praktyk w zakresie wynagrodzeń w firmach inwestycyjnych, w szczególności w największych firmach inwestycyjnych w danym państwie członkowskim.

21. Kolegia organów nadzoru

306. Kolegia organów nadzoru ustanowione na mocy art. 48 dyrektywy (UE) 2019/2034 powinny omawiać kwestie związane z wynagrodzeniami zgodnie z procesem przeglądu nadzorczego, uwzględniając dodatkowe obszary przeglądu nadzorczego wymagane na podstawie niniejszych wytycznych.