

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Suunised

usaldusväärse tasustamispoliitika kohta
kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 74
lõikega 3 ja artikli 75 lõikega 2 ning
avalikustamise kohta kooskõlas määruse
(EL) nr 575/2013 artikliga 450

EBA suunised usaldusväärse tasustamispoliitika kohta

1. Järgimis- ja aruandluskohustus	5
Käesolevate suuniste staatus	5
Aruandluskohustus	5
2. Sisu, reguleerimisala ja mõisted	6
Sisu	6
Kohaldamisala	6
Adressaadid	6
Mõisted	7
3. Rakendamine	9
Kohaldamiskuupäev	9
Tühistamine	9
4. Suunised	10
I jaotis. Tasustamispoliitikaga seotud nõuded	10
1. Tasustamispoliitika kõigi töötajate suhtes	10
2. Tasustamise juhtimine	11
2.1 Tasustamispoliitika vastutusosalad, selle kavandamine, heakskiitmine ja järelevalve	11
2.2 Aktsionäride kaasamine	13
2.3 Pädevatele asutustele esitatav teave	16
2.4 Töötasukomitee moodustamine	16
2.4.1 Töötasukomitee koosseis	17
2.4.2 Töötasukomitee roll	17
2.4.3 Protsess ja aruandluskanalid	18
2.5 Tasustamispoliitika läbivaatamine	19
3. Tasustamispoliitika ja konsolideerimisgrupi kontekst	20
4. Proportsionaalsus	23
5. Kindlaksmääramise protsess	25
5.1 Väljajätmistest teatamine ja nende eelnev heakskiitmine	27
5.2 Kindlaksmääramise protsessi juhtimine	29
5.3 Kindlaksmääramise protsess üksikettevõtja ja konsolideeritud tasandil	30
5.4 Konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu roll	30
5.5 Tütarettevõtjate roll	31
6. Kapitalibaas	31

II jaotis. Töötasu struktuuriga seotud nõuded	33
7. Töötasu kategooriad	33
8. Töötasu komponentide erijuhud	34
8.1 Hüvitised	34
8.2 Tulevastel töötulemustel põhinev muutuvtasu	35
8.3 Teenitud intressi maksed	36
8.4 Töötajate hoidmise preemiad	37
8.5 Vabatahtlikud pensionihüvitised	38
9. Erandlikud töötasu komponendid	38
9.1 Tagatud muutuvtasu	38
9.2 Hüvitis või eelmisest töölepingust väljaostmine	39
9.3 Lahkumishüvitis	39
10. Keelud	42
10.1 Isiklik riskimaandamine	42
10.2 Kõrvalehoidmine	43
III jaotis. Konkreetsete funktsioonide tasustamine	45
11. Juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine	45
12. Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine	46
IV jaotis. Tasustamispoliitika, kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu määramine ja väljamaksmine	46
13. Tasustamispoliitika kindlaksmääratud töötajate puhul	46
13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika	47
13.2 Põhi- ja muutuvtasu suhtarv	47
14. Riskimaandamise protsess	49
14.1 Tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsess	50
14.1.1 Riskihinnangud	50
14.1.2 Riskitundlikud tulemuskriteeriumid	51
14.1.3 Kontrollifunktsiooni täitjate erikriteeriumid	52
14.2 Tasu määramise protsess	53
14.2.1 Preemiafondide kehtestamine	53
14.2.2 Eelnev riskiga korrigeerimine tasu määramise protsessis	54
15. Muutuvtasu väljamaksmise protsess	55
15.1 Mitteedasilükatav ja edasilükatav töötasu	56
15.2 Edasilükkamisperiood ja edasilükatava töötasu osakaal	56
15.3 Edasilükatud töötasu üleandmine	58
15.4 Muutuvtasu määramine instrumentides	58
15.5 Instrumentide minimaalne osakaal ja nende jagunemine aja jooksul	60
15.6 Säilitamispõhimõtted	61
15.7 Riskiga korrigeerimine	61

15.7.1	Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine	61
15.7.2	Kaudne korrigeerimine	63
V jaotis.	Krediidiasutused ja investeerimisühingud, mis saavad kasu valitsuse sekkumisest	63
16.	Riigi toetus ja tasustamine	63
VI jaotis.	Krediidiasutuste- ja investeerimisühingutepoolne avalikustamine ja sisemine läbipaistvus	65
17.	Nõuded avalikustamise kohta	65
18.	Poliitika ja tavad	66
18.1	Kvantitatiivne koondteave	70
18.2	Organisatsioonisisene läbipaistvus	71
VII jaotis.	Pädevatele asutustele esitatavad nõuded	71
19.	Tasustamispoliitika	71
20.	Tasustamise erivormid	73
21.	Muutuvtasu	73
22.	Avalikustamine	74
23.	Järelevalvekolleegiumid	75
1. lisa.	Direktiivis 2013/36/EL ja	76
2. lisa.	Teave suuremate suhtarvude heakskiitmise kohta	78

1. Järgimis- ja aruandluskohustus

Käesolevate suuniste staatus

1. Käesolev dokument sisaldab määruse (EL) nr 1093/2010¹ artikli 16 kohaselt väljastatud suuniseid. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja finantseerimisasutused võtma mis tahes meetmeid, et suuniseid järgida.
2. Suunistes esitatakse Euroopa Pangandusjärelevalve seisukoht nõuetekohase järelevalvetava kohta Euroopa Finantsjärelevalve Süsteemis, ehk kuidas tuleks liidu õigust konkreetses valdkonnas kohaldada. Suuniste adressaadiks olevad määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 4 punktis 2 määratletud pädevad asutused peaksid suuniseid järgima, kaasates need sobival viisil oma järelevalvetavadesse (nt muutes oma õigusraamistikku või järelevalvemenetlusi) ka siis, kui suunised on mõeldud eelkõige finantseerimisasutustele.

Aruandluskohustus

3. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused teatama EBA-le 30.08.2016, kas nad järgivad või kavatsevad järgida kõnealuseid suuniseid, või vastasel juhul mittejärgimise põhjused. Kui selleks tähtajaks teadet ei saada, peab EBA pädevat asutust nõudeid mitte täitvaks. Teated tuleks saata EBA veebisaidil avaldatud vormil aadressil compliance@eba.europa.eu, märkides viite EBA/GL/2015/22. Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid. Nõuete järgimise staatuse mis tahes muutusest tuleb EBA-le teada anda.
4. Kooskõlas EBA määruse artikli 16 lõikega 3 avaldatakse teated Euroopa Pangandusjärelevalve veebilehel.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1093/2010, 24. november 2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Pangandusjärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/78/EÜ (ELT L 331, 15.12.2010, lk 12).

2. Sisu, reguleerimisala ja mõisted

Sisu

5. Käesolevate suunistega täidetakse EBA-le direktiivi 2013/36/EL² artikli 74 lõikes 3 ja artikli 75 lõikes 2 antud mandaati anda välja direktiivi 2013/36/EL artiklites 92–95 sätestatud nõuetele vastavad suunised usaldusväärse tasustamispoliitika kohta kõigi töötajate ning selliste töötajate suhtes, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt krediidasutuste riskiprofiili, ning anda suunised direktiivi 2013/36/EL artikli 96 ning määruse (EL) nr 575/2013³ artikli 450 kohase avalikustamise kohta.

Kohaldamisala

6. Käesolevates suunistes sätestatakse nõuded seoses tasustamispoliitikaga, mida kohaldatakse krediidasutuste ja investeerimisühingute kõigi töötajate suhtes, ning erinõuded, mida krediidasutused ja investeerimisühingud peavad kohaldama kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika ja tasu muutuvate elementide suhtes. Krediidasutused ja investeerimisühingud võivad rakendada kõnealuseid erinõudeid ka teiste töötajate kategooriate või kõikide töötajate suhtes. Käesolevate suuniste 1. lisas on toodud nõuded, mille puhul on nõutav või soovitatav kogu krediidasutust või investeerimisühingut hõlmav kohaldamine kõigi töötajate suhtes kooskõlas antud suunistega.
7. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad järgima ning pädevad asutused peavad tagama, et nad järgivad käesolevaid suuniseid üksikettevõtja, allkonsolideeritud ja konsolideeritud tasandil, hõlmates tütarettevõtjaid, kelle suhtes direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 1 ja artiklis 109 sätestatud kohaldamise tasandi järgi kõnealust direktiivi ei kohaldata.
8. VI jaotises antud suuniseid kohaldatakse ainult nende krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes, mis peavad määruse (EL) nr 575/2013 artiklites 6 ja 13 sätestatud kohaldamise tasandi järgi täitma kõnealuse määruse VIII osas sätestatud kohustusi.

Adressaadid

9. Käesolevad suunised on adresseeritud kapitalinõuete määruse artikli 4 lõike 1 punktis 40 määratletud pädevatele asutustele, kaasa arvatud Euroopa Keskpangale seoses ülesannetega,

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/36/EL, mis käsitleb krediidasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet, millega muudetakse direktiivi 2002/87/EÜ ning millega tunnistatakse kehtetuks direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ (ELT L 176, 27.6.2013, lk 338).

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta määrus (EL) nr 575/2013, krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes kohaldatavate usaldatavusnõuete kohta ja määruse (EL) nr 648/2012 muutmise kohta (ELT L 321, 30.11.2013, lk 6).

mis on talle pandud määrusega (EL) nr 1024/2013⁴, ja määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktis 3 määratletud krediidasutustele ja investeerimisühingutele, kaasa arvatud krediidasutuste filiaalidele, mille peakontor on kolmandas riigis.

Mõisted

10. Direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013 kasutatud ja määratletud mõistetele on käesolevates suunistes sama tähendus. Peale selle kasutatakse suunistes järgmisi mõisteid.

Tasustamine	kõik põhi- ja muutuvtasu vormid, sealhulgas rahalised ja mitterahalised maksed ja hüvitised, mida töötajad krediidasutuselt või investeerimisühingult või krediidasutuse või investeerimisühingu nimel saavad enda pakutavate kutseliste teenuste eest, teenitud intressimaksed direktiivi 2011/61/EL ⁵ artikli 4 lõike 1 punkti d tähenduses ning muud maksed, mida tehakse vahendite abil, mis juhul, kui neid ei käsitletaks tasustamisena, põhjustaksid direktiivi 2013/36/EL tasustamise nõuetest kõrvalehiilimise ⁶ .
Põhitasu	maksed või hüvitised töötajatele, mis vastavad nende määramiseks 7. jaos sätestatud tingimustele.
Muutuvtasu	kõik tasud, mis ei ole (fikseeritud) põhitasu.
Tavalised töölepingupaketid	kõik tasu lisakomponendid, mida on võimalik saada suurel osal töötajatest või konkreetsete funktsioonidega töötajatest lähtuvalt valikukriteeriumidest, hõlmates näiteks tervishoidu, lapsehoiu võimalusi või proportsionaalseid regulaarseid pensionissemakseid lisaks kohustuslikule süsteemile, ning lähetuse päevarahasid.
Töötajate hoidmise preemia	muutuvtasu, mida antakse tingimusel, et töötaja jääb teatavaks eelnevalt kindlaksmääratud ajaks krediidasutusse või investeerimisühingusse tööle.
Töötajad	kõik krediidasutuse või investeerimisühingu ning tema tütarettevõtjate, sealhulgas selliste tütarettevõtjate, kelle suhtes kapitalinõuete direktiivi ei kohaldata, töötajad ning kõik nende vastavate juhtorganite töötajad.
Kindlaksmääratud töötajad	töötajad, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili lähtuvalt komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 ⁷ sätestatud

⁴ Nõukogu 15. oktoobri 2013. aasta määrus (EL) nr 1024/2013, millega antakse Euroopa Keskpangale eriulesanded seoses krediidasutuste usaldatavusnõuete täitmise järelevalve poliitikaga (ELT L 287, 29.10.2013, lk 63).

⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 8. juuni 2011. aasta direktiiv 2011/61/EL alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate kohta, millega muudetakse direktiive 2003/41/EÜ ja 2009/65/EÜ ning määruseid (EÜ) nr 1060/2009 ja (EL) nr 1095/2010.

⁶ Kõrvalehoidmisega seoses vt käesolevate suuniste punkt 10.2.

⁷ Komisjoni 4. märtsi 2014. aasta delegeeritud määrus (EL) 604/2014, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2013/36/EL seoses regulatiivsete tehniliste standarditega kvalitatiivsete ja asjakohaste

	kriteeriumidest ning vajaduse korral täiendavalt krediidasutuse või investeerimisühingu sätestatud kriteeriumidest.
Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine	direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013 sätestatud panganduse usaldatavuseeskirjade kohaldamine konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga. Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine hõlmab kõiki tütarettevõtjaid, mis on krediidasutused või investeerimisühingud või finantseerimisasutused, ja võib hõlmata ka lisateenuste ettevõtjaid ELis ja sellest väljaspool.
Konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing	krediidasutus või investeerimisühing, millelt nõutakse usaldatavusnõuete kohaldamist pankade konsolideerimisgrupi konsolideeritud olukorra alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga.
Preemiafond	maksimaalne muutuvtasu summa, mida saab muutuvtasu määramise protsessis määrata ning mis on kehtestatud krediidasutuse või investeerimisühingu äriüksuse tasandil.
Kogunemisperiood	ajavahemik, mille puhul hinnatakse ja mõõdetakse tulemusi muutuvtasu määramise otstarbel.
Mitteuuev mitmeaastane kogunemisperiood	mitmeaastane kogunemisperiood, mis ei kattu teiste mitmeaastaste kogunemisperioodidega.
Muutuvtasu määramine	muutuvtasu andmine konkreetse kogunemisperioodi eest olenemata tegelikust ajahetkest, mil määratud summa välja makstakse.
Üleandmine	mõju omandamine, mille käigus saab töötaja määratud muutuvtasu juriidiliseks omanikuks olenemata instrumendist, mida maksmiseks kasutatakse, või sellest, kui maksmisele rakendatakse täiendavaid säilitamisperioode või tagasinõudmist.
Väljamaksed	maksed, mis tehakse kohe pärast kogunemisperioodi ja mida ei lükata edasi.
Edasilükkamisperiood	ajavahemik muutuvtasu määramise ja üleandmise vahel, mille jooksul töötaja ei ole määratud tasu juriidiline omanik.
Instrumendid	finantsinstrumendid või muud lepingud, mis kuuluvad ühte kahest direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis I osutatud kategooriast.
Säilitamisperiood	ajavahemik pärast muutuvtasuna määratud instrumentide üleandmist, mille jooksul ei tohi neid müüa või puudub neile juurdepääs.
Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine	kord, mis võimaldab krediidasutusel või investeerimisühingul vähendada tagantjärele riskiga korrigeerimise alusel kogu või osa edasilükatud muutuvtasu väärtust enne selle üleandmist.
Tagasinõudmine	kord, mille alusel peab töötaja teatud tingimustel tagastama

kvantitatiivsete kriteeriumide kohta, mille alusel määratakse kindlaks selliste töötajate kategooriad, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili (ELT L 167, 6.6.2014, lk 30).

	varem makstud või juba üle antud muutuvtasu mingi summa omandi krediidasutusele või investeerimisühingule.
Olulised krediidasutused	direktiivi 2013/36/EL artiklis 131 osutatud krediidasutused või investeerimisühingud (globaalsed süsteemselt olulised ettevõtjad ja muud süsteemselt olulised ettevõtjad) ning vajaduse korral muud krediidasutused ja investeerimisühingud, mille pädevad asutused on määranud suuruse ja sisemise korralduse ning nende tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse alusel.
Aktsiatega seotud instrumendid	instrumendid, mille väärtus põhineb aktsia väärtuse kallinemisel ja mille puhul võrdlusalus on aktsia hind, näiteks aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid.
Aktsionärid	isikud, kes omavad krediidasutuse või investeerimisühingu aktsiaid või olenevalt krediidasutuse või investeerimisühingu vormist teised krediidasutuse või investeerimisühingu omanikud või osanikud.
Lahkumishüvitised	lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud tasud.

3. Rakendamine

Kohaldamiskuupäev

11. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alates 1. jaanuarist 2017.

Tühistamine

12.10. detsembril 2010 avaldatud Euroopa Pangandusjärelevalve Komitee (CEBS) suunised tasustamispoliitika ja -tavade kohta tunnistatakse kehtetuks alates 31. detsembrist 2016.

4. Suunised

I jaotis. Tasustamispoliitikaga seotud nõuded

1. Tasustamispoliitika kõigi töötajate suhtes

14. Direktiivi 2013/36/EL artikli 74 kohaselt peab krediidasutusel või investeerimisühingul olema kehtestatud töötajate tasustamispoliitika. Kõigi töötajate tasustamispoliitika peab vastama direktiivi 2013/36/EL artiklites 92 ja 93 sätestatud põhimõtetele ning käesolevatele suunistele, võttes arvesse I lisas⁸ toodud nõuete skeemi.
15. Kõnealusel tasustamispoliitikas peavad olema täpsustatud kõik tasu komponendid ning see peab sisaldama ka pensionipoliitikat, sealhulgas vajaduse korral ennetähtaegselt pensionile jäämise raamistikku. Tasustamispoliitika peaks looma ka raamistiku teiste krediidasutuse või investeerimisühingu nimel töötavate isikute (nt seotud vahendajate) jaoks, tagades, et tehtavad maksed ei looks stiimulit võtta ülemääraseid riske või müüa ebasobivaid tooteid. Kõik krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kaaluma, millised direktiivi 2013/36/EL artikli 94 kohased kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu käsitlevad tasustamispoliitika elemendid tuleks lisada kõigi töötajate tasustamispoliitikale.
16. Krediidasutuse või investeerimisühingu kõigi töötajate tasustamispoliitika peab olema kooskõlas krediidasutuse või investeerimisühingu äri- ja riskistrateegiaga, ettevõtte kultuuri ja väärtustega, krediidasutuse või investeerimisühingu pikaajaliste huvidega ja huvide konfliktide vältimiseks rakendatavate meetmetega ning ei tohiks julgustada ülemääraste riskide võtmist. Osutatud eesmärkide ja meetmete muudatusi tuleb tasustamispoliitika uuendamisel arvesse võtta. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad tagama, et tasustamistavad oleksid kooskõlas nende üldise riskivalmidusega, võttes arvesse kõiki riske, sealhulgas maineriske ning ebasobivate toodete müügist tulenevaid riske. Samuti peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse aktsionäride pikaajalisi huve.
17. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad suutma tõestada pädevatele asutustele, et tasustamispoliitika ja -tavad on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetavad seda.
18. Muutuvtasu määramise korral peaks selle aluseks olema krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuste ja töötajate töötulemused ning arvestada tuleks võetud riske. Tasustamispoliitika puhul tuleb seoses muutuvtasu ja tulemushindamisega teha selgelt vahet tehinguid tegevate äriüksuste, korporatiivsete ja kontrollifunktsioonide vahel.

⁸ Käesolevate suuniste 1. lisas on toodud nõuded, mille puhul on nõutav või soovitatav kogu krediidasutust või investeerimisühingut hõlmav kohaldamine kõigi töötajate suhtes kooskõlas täiendavate suunistega.

19. Tasustamispoliitika peab toetama krediidasutust või investeerimisühingut tugeva kapitalibaasi saavutamisel ja hoidmisel kooskõlas käesolevate suuniste 6. jaoga. Tasustamispoliitika peab võtma arvesse ka direktiivi 2013/36/EL artikli 141 kohaseid piiranguid ja jaotuseid, kui neid kohaldatakse.

20. Tasustamispoliitika peaks sisaldama

- a. krediidasutuse või investeerimisühingu, ärivaldkondade ja töötajate tulemuste hindamise eesmärged;
- b. töötulemuste mõõtmise meetodeid, kaasa arvatud tulemuskriteeriumeid;
- c. muutuvtasu ülesehitust, kaasa arvatud juhul, kui kasutatakse instrumente, mille raames määratakse muutuvtasu osad;
- d. muutuvtasu eelnevalt ja tagantjärele riskiga korrigeerimise meetmeid⁹.

21. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad tagama, et osana muutuv- või põhitasust väljamakstavatest instrumentidest potentsiaalselt tekkivaid huvide konflikte tuvastatakse ja hallatakse. See hõlmab siseteabe alusel kauplemise eeskirjade täitmise tagamist ning hoidumist selliste meetmete rakendamisest, mis võiksid avaldada aktsia või instrumentide hinnale lühiajalist mõju.

22. Kui krediidasutuses või investeerimisühingus, kaasa arvatud nende tütarettevõtjates, rakendatakse tasustamispoliitikat või konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikat ning krediidasutuse või investeerimisühingu töötajad on ka krediidasutuse või investeerimisühingu enamusomanikud, tuleb tasustamispoliitikat selliste krediidasutuste ja investeerimisühingute või tütarettevõtjate eriolukorrale vastavalt kohandada. Kindlaksmääratud töötajate puhul peaks krediidasutus või investeerimisühing tagama, et tasustamispoliitika vastab kapitalinõuete määruse artiklite 92 ja 94 ning käesolevate suuniste asjakohastele nõuetele.

2. Tasustamise juhtimine

2.1 Tasustamispoliitika vastutuselad, selle kavandamine, heakskiitmine ja järelevalve

23. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan¹⁰ (edaspidi „järelevalvefunktsioon“ või „järelevalvefunktsiooni täitjad“) peaks vastutama krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika vastuvõtmise ja haldamise eest ning tegema järelevalvet selle rakendamise

⁹ Kindlaksmääratud töötajate tasustamise ja selle riskiga korrigeerimise erinõuded sisalduvad käesolevate suuniste III ja IV jaotises.

¹⁰ Euroopa riikides esineb mitmesuguseid juhtorganite struktuure. Mõnes riigis on levinud üheosaline struktuur, st et juhtorgani järelevalve- ja juhtimisfunktsiooni täidab ainult üks organ. Teistes aga on tavaline kaheosaline struktuur kahe sõltumatu organiga, millest üks täidab juhtimisfunktsiooni ja teine teeb juhtimisfunktsiooni üle järelevalvet.

üle tagamaks, et see toimiks täielikult soovitud viisil. Järelevalvefunktsiooni täitja peaks kiitma heaks ka kõik edasised üksikute töötajate puhul tehtud olulised erandid tasustamispoliitikast või tasustamispoliitika muudatused ning kaaluma ja jälgima hoolikalt nende mõju.

24. Järelevalvefunktsioonil peaks kollektiivselt olema piisavalt teadmisi, oskusi ja kogemusi tasustamispoliitika ja -tavade, samuti neist tuleneda võivate stiimulite ja riskide valdkonnas. Selle alla peaksid kuuluma teadmised, oskused ja kogemused seoses tasustamisstruktuuri ning krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilide ja kapitalstruktuuri sobitamise mehhanismidega.
25. Järelevalvefunktsioon peaks tagama, et krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikat ja -tavasid rakendatakse asjakohaselt ning kooskõlastatakse krediidasutuse või investeerimisühingu üldise korporatiivse juhtimisraamistiku, ettevõtte kultuuri, riskivalmiduse ning seonduvate juhtimisprotsessidega.
26. Tasustamispoliitika ja määratavate tasudega seotud huvide konfliktid tuleks kindlaks määrata ning leevendada neid sobival viisil, kehtestades muu hulgas objektiivsed tasu määramise kriteeriumid lähtuvalt sisemise aruandluse süsteemist, kohased kontrollid ning nn nelja silma põhimõtte. Tasustamispoliitika peaks tagama, et kontrollifunktsiooni täitvate töötajate puhul ei teki olulisi huvide konflikte.
27. Tasustamispoliitika ja -tavad ning nende koostamise menetlused peaksid olema selged, korralikult dokumenteeritud ja läbipaistvad. Säilitada tuleks korralik dokumentatsioon otsustusprotsessi (nt asjakohaste koosolekute protokollid, asjaomased aruanded ja muud seonduvad dokumendid) ning tasustamispoliitika põhjenduste kohta.
28. Järelevalve- ja juhtimisfunktsioonid ning töötasu- ja riskikomiteed (kui viimased on loodud) peaksid tegema tihedalt koostööd ning tagama, et tasustamispoliitika oleks kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendaks seda.
29. Tasustamispoliitika peaks nägema ette tõhusa raamistiku töötulemuste mõõtmiseks, riskiga korrigeerimiseks ning töötulemuste ja tasu vahelised seosed.
30. Riskijuhtimise funktsioon ja vastavuskontrolli funktsioon peaksid andma vastavalt oma ülesannetele tõhusa panuse preemiafondide, tulemuskriteeriumide ja tasude määramise kehtestamisse, kui neil funktsioonidel on kahtlusi seoses töötajate käitumisele avalduva mõjuga ning ettevõetava äritegevuse riskantsusega.
31. Järelevalvefunktsioon peaks määrama kindlaks juhtimisfunktsiooni täitvate liikmete tasustamise ja tegema selle üle järelevalvet ning juhul, kui punktis 2.4 osutatud töötasukomiteed ei ole loodud, valvama otseselt ka sõltumatu kontrolli funktsioonide, sealhulgas riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsiooni kõrgema astme töötajate tasustamise järele.

32. Järelevalvefunktsioon peaks võtma arvesse kõigi pädevate korporatiivsete funktsioonide ja organite (nt komiteed, kontrollifunktsioonid¹¹, personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine, eelarvefunktsioon jne) ning äriüksuste kaastööd seoses krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika kavandamise, rakendamise ja järelevalvega.
33. Personalifunktsioon peaks osalema krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika koostamisel ja pakkuma selleks teavet, sealhulgas tasude struktuuri, tasemete ning motivatsioonisüsteemide osas, viisil, mis mitte ainult ei meelita krediidasutusse või investeerimisühingusse ja ei hoia seal töötajaid, keda on vaja, vaid tagab ka tasustamispoliitika kokkusobivuse krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiiliga.
34. Riskijuhtimise funktsioon peaks toetama ja abistama teabega sobivate riskiga korrigeeritud tulemuste hindamise moodsikute (sealhulgas tagantjärele korrigeerimise) määratlemist, samuti hinnangu andmist sellele, kuidas muutuvtasu struktuur mõjutab krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili ja -kultuuri. Riskijuhtimise funktsioon peaks valideerima ja hindama riskiga korrigeerimise andmeid ning selle funktsiooni täitjaid tuleks kutsuda osalema töötasukomitee koosolekutel, kus käsitletakse kõnealust küsimust.
35. Vastavuskontrollifunktsioon peaks analüüsima, kuidas tasustamispoliitika mõjutab krediidasutuse või investeerimisühingu vastavust õigusaktidele, eeskirjadele, ettevõttesisestele põhimõtetele ja riskikultuurile, ning peaks teatama kõigist tuvastatud nõuete mittejärgimisest tulenevatest riskidest ja probleemidest juhtimis- ja järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele. Järelevalvefunktsioon peaks tasustamispoliitika heakskiitmise, läbivaatamise ja järelevalve käigus vastavuskontrolli funktsiooni järeldusi arvesse võtma.
36. Siseauditi funktsioon peaks krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika koostamise, rakendamise ning selle mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile ja mõju haldamise viisi kooskõlas punktis 2.5 esitatud suunistega iseseisvalt läbi vaatama.
37. Konsolideerimisgrupi kontekstis peaksid konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu ja tütaretevõtjate pädevad funktsioonid vastavalt vajadusele omavahel suhtlema ja teavet vahetama.

2.2 Aktsionäride kaasamine

38. Olenevalt krediidasutuse või investeerimisühingu juriidilisest vormist ja kohaldatavatest siseriiklikest õigusaktidest võib suunata krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika heakskiitmise ja sobival juhul juhtorgani liikmete ja teiste kindlaksmääratud

¹¹ Sõltumatu kontrollifunktsioon tähendab äri- ja korporatiivsetest funktsioonidest sõltumatuid organisatoorseid üksuseid, mis vastutavad tegevuse ja sellest tulenevate riskide kontrollimise ja järelevalve eest, tagades kohaldatavate õigusaktide, eeskirjade ja normide järgimise ning andes juhtimisfunktsioonile oma pädevusvaldkondade piires nõu. Tavaliselt kuuluvad sõltumatute kontrollifunktsioonide hulka riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsioon. Täiendavaid üksikasju kontrollifunktsioonide kohta leiab EBA suunistest juhtimiskorralduse kohta (GL 44), punktid 26–29.

töötajate tasustamisega seotud otsused kooskõlas siseriiklike äriühinguõigusaktidega ka aktsionäride koosolekule. Aktsionäride hääl võib olla nõustav või siduv.

39. Kui juhtorgani üksikliikmete või teiste kindlaksmääratud töötajate tasu heakskiitmine suunatakse aktsionäridele, peaksid viimased samuti sõnaselgelt heaks kiitma maksed, mida võib kõnealustele isikutele määrata nende töölepingute lõpetamisel. Kui tasustamispoliitika heakskiitmine sõltub aktsionäride heakskiidust, peaksid aktsionärid samuti kas kiitma eelnevalt heaks maksete maksimumsummad, mida võib juhtorganile ja teistele kindlaksmääratud töötajatele määrata töölepingu ennetähtaegsel lõpetamisel, või selliste summade kindlaksmääramise kriteeriumid.

40. Et aktsionäridel oleks võimalik teha teadlikke otsuseid, peaks järelevalvefunktsioon tagama, et krediidasutus või investeerimisühing annab neile tasustamispoliitika kohta piisava teabe, mille eesmärk on aidata neil hinnata stiimulite struktuuri, riskide võtmise stimuleerimise ja kontrollimise ulatust ning töötasustruktuuri üldist maksumust. Kõnealune teave tuleks esitada piisavalt kaua enne asjaomast aktsionäride koosolekut. Esitada tuleks üksikasjalik teave tasustamispoliitika ja selle muudatuste, tasupaketi määramise menetluste ja otsustusprotsesside kohta ning see teave peaks sisaldama järgmist:

- a. tasu komponendid;
- b. tasupakettide peamised omadused ja eesmärgid ning nende kooskõla ettevõtlus- ja riskistrateegiaga, sealhulgas krediidasutuse või investeerimisühingu riskivalmiduse ning ettevõtte väärtustega;
- c. kuidas võetakse punktis b osutatut arvesse eel- ja järelkorrigeerimisel, eelkõige kindlaksmääratud töötajate puhul.

41. Järelevalvefunktsiooni täitjad vastutavad nii aktsionäride koosolekule esitatud ettepanekute kui ka tasustamispoliitika ja -tavade igasuguste muudatuste tegeliku rakendamise ning järelevalve eest.

42. Kui aktsionäridelt taotletakse heakskiitu suuremale maksimaalsele töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvule kui 200%, tuleks rakendada järgmist menetlust.

- a. Aktsionärid, kellel on õigus hääletada kavandatava töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimumtaseme suurendamise üle, on selle krediidasutuse või investeerimisühingu aktsionärid, kus tegutsevad kindlaksmääratud töötajad, keda suuremad muutuvtasu maksimumtasemed puudutavad. Tütarettevõtjate puhul on pädev otsustama tütarettevõtja üldkoosolek, mitte konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu üldkoosolek.
- b. Kui krediidasutus või investeerimisühing kasutab seoses tütarettevõtja piires töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimumtaseme

suurendamisega oma hääleõigust tütarettevõtja aktsionärina, peab olema täidetud üks järgmistest tingimustest:

- i. aktsiaid omava krediidasutuse või investeerimisühingu järelevalvefunktsioon on korraldanud eelnevalt oma aktsionäride koosolekul hääletuse selle üle, kuidas kasutada seoses kõnealuse taseme suurendamisega hääleõigust oma tütarettevõtjates;
 - ii. konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu aktsionäride koosolek on otsustanud osana konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikast, et tütarettevõtjad võivad kehtestada kõnealuse suhtarvu suurema maksimumtaseme.
- c. Koosõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktiga ii peab aktsionäride koosolek töötasu põhi- ja muutuvtasu komponentide suurema maksimaalse suhtarvu heakskiitmisel toimima üksikasjaliku soovitusel alusel, milles selgitatakse eelkõige taotletava heakskiidu põhjuseid, kaasatud töötajate arvu ja nende ülesandeid krediidasutuses või investeerimisühingus ning kõnealuse suurema maksimaalse suhtarvu eeldatavat mõju nõudele säilitada tugev kapitalibaas. Kõnealune teave tuleks esitada aktsionäridele piisavalt kaua enne aktsionäride koosolekut.
- d. Iga selle suhtarvu maksimumtaseme suurendamise heakskiitmine tuleb ellu viia koosõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii sätetega; selles artiklis nimetatud 50% künnis kvoorumis suhtes ning hääletuse puhul nõutavad 66% ja 75% enamuse künnised tuleks kõik arvutada nii, et võetaks arvesse aktsiatega seotud hääleõigusi või muid krediidasutuse või investeerimisühingu omandiõigusi.
- e. 75% künnis, mida kohaldatakse juhul, kui aktsionäride koosolekul on esindatud alla 50% omandiõigustest, ning 66% künnis, mida kohaldatakse, kui vähemalt 50% omandiõigustest on esindatud, tuleks arvutada esindatud aktsionäride hääleõiguste suhtes, mitte aga aktsionäridest füüsiliste või juriidiliste isikute arvu suhtes.
- f. Koosõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti 2 viimase taandega ei lubata töötajatel, keda muutuvtasu kõrgemad maksimumtasemed otseselt puudutavad, kasutada otseselt või kaudselt mis tahes hääleõigusi, mis neil võivad olla. Sellest tulenevalt ei arvestata nende hääleõigusi protsendimäärade arvutamisel ei nimetajas ega lugejas.
- g. Aktsiad on „esindatud“, kui aktsionäril on juriidiliselt võimalik kavandatava suhtarvu maksimumtaseme üle hääletada olenemata sellest, kuidas see hääletamine antakse. Koosõlas selle põhimõttega ning arvestades siseriiklikku äriühinguõigust, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kehtestama sellise hääletamise otstarbeks oma „esindatusega“ seotud põhimõtted.

43. Aktsionäridel peaks olema võimalik hääletada minevikus heaks kiidetud suurema maksimaalse suhtarvu vähendamise üle. Selliseks hääletamiseks on vajalik aktsionäride hääletenus

kooskõlas siseriiklikes õigusaktides tavapärase otsuste jaoks ettenähtud eeskirjadega. Kui heakskiidetud suuremat maksimaalset suhtarvu vähendatakse, peab krediidasutus või investeerimisühing edastama viie tööpäeva jooksul pädevale asutusele selle otsuse ning heakskiidetud suhtarvu.

2.3 Pädevatele asutustele esitatav teave

44. Teatades direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii neljanda taande alusel pädevale asutusele aktsionäride koosolekule adresseeritud soovitusel, peab krediidasutus või investeerimisühing andma pädevale asutusele kogu aktsionäridele esitatud teabe, sealhulgas kavandatava suurema maksimaalse suhtarvu ning selle põhjused, viie tööpäeva jooksul alates suurema suhtarvu heakskiidu taotlemisest aktsionäridele teatamisest.

45. Teatades direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii viienda taande alusel pädevale asutusele oma aktsionäride tehtud otsusest, esitab krediidasutus või investeerimisühing järgmise teabe:

- a. otsustamise tulemus ning heakskiidetud suurem maksimaalne suhtarv, sealhulgas juhul, kui suhtarvud on ärivaldkondade või funktsioonide puhul erinevad, iga ärivaldkonna või funktsiooni suhtarvud kaardistatuna ärivaldkondade ja funktsioonide alusel, mis on määratletud Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) suunistes seoses suure sissetulekuga isikuid käsitlevate andmete kogumisega ning EBA suunistes tasustamistavade võrdlemise kohta, mis mõlemad avaldati 16. juulil 2014¹²;
- b. kindlaksmääratud töötajate arv, keda suuremad maksimaalsed suhtarvud mõjutavad, ning kui suhtarvud on ärivaldkondade ja funktsioonide puhul erinevad, siis suhtarvu vastav suurus iga ärivaldkonna ja funktsiooni kohta;
- c. analüüs selle kohta, et kavandatav suurem suhtarv ei ole vastuolus krediidasutuse või investeerimisühingu kohustustega, mis tulenevad direktiivist 2013/36/EL ja määrusest (EL) nr 575/2013, võttes eelkõige arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu omavahenditega seotud kohustusi;
- d. 2. lisaga hõlmatud teave, kasutades etteantud vormi;
- e. muu teave, mida võib pädev asutus nõuda.

2.4 Töötasukomitee moodustamine

46. Kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 92 lõikega 1 ja artikli 95 lõikega 1 peavad krediidasutused ja investeerimisühingud, kes on ise, arvestades üksikettevõtja, ematettevõtja ja konsolideerimisgrupi tasandit, olulised, moodustama töötasukomitee. Tütarettevõtjad (nt

¹² Mõlemate suunistega saab tutvuda järgmise lingi kaudu: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

AIFI valitsejad või eurofondide valitsejad), kelle tegevust reguleeritakse konkreetsete valdkondlike õigusaktide abil, peavad lähtuma nende suhtes kohaldatavatest konkreetsete valdkondlike õigusaktide eeskirjadest, et määrata kindlaks, kas nende puhul on töötasukomitee moodustamine nõutav. Konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing peaks tagama töötasukomitee moodustamise, kui see on õigusaktidega nõutav.

47. Kui töötasukomitee moodustatakse mitteolulises krediidasutuses või investeerimisühingus, peab krediidasutus või investeerimisühing täitma käesolevates suunistes esitatud töötasukomiteed puudutavaid nõudeid, kuid võib ühendada töötasukomitee ülesandeid teiste ülesannetega, kui neist ei tulene huvide konflikte.

48. Kui töötasukomiteed ei moodustata, tuleb käesolevates suunistes esitatud töötasukomiteed puudutavaid nõudeid mõista nõuetena, mis kehtivad järelevalvefunktsioonile.

2.4.1 Töötasukomitee koosseis

49. Töötasukomitee peaks koosnema järelevalvefunktsiooni¹³ täitvatest liikmetest, kes ei täida otsuste elluviimise funktsiooni. Töötasukomitee esimees ja enamik liikmeid peaksid kvalifitseeruma sõltumatuteks¹⁴. Kui siseriiklikus õiguses on sätestatud töötajate esindatus juhtorganis, peab komiteesse kuuluma üks või mitu töötajate esindajat. Kui sõltumatuks kvalifitseeruvate liikmete arv ei ole piisav, peaks krediidasutus või investeerimisühing rakendama töötasuküsimustes tehtavate otsuste puhul huvide konfliktide vältimiseks tasustamispoliitika raames teisi meetmeid.

50. Töötasukomitee liikmed peaksid kollektiivselt omama asjakohaseid teadmisi, asjatundlikkust ja töökogemust tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas, eelkõige seoses mehhanismiga tasustamisstruktuuri kooskõlastamiseks krediidasutuse või investeerimisühingu riski- ja kapitaliprofiiliga.

2.4.2 Töötasukomitee roll

51. Töötasukomitee peaks

- a. vastutama järelevalvefunktsiooni täitjate tehtavate tasustamisotsuste koostamise eest eelkõige seoses juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete ning teiste kindlaksmääratud töötajate tasustamisega;
- b. pakkuma järelevalvefunktsiooni täitjatele toetust ja nõu krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika kavandamisel;

¹³ Euroopa riikides esineb mitmesuguseid juhtorganite struktuure. Mõnes riigis on levinud üheosaline struktuur, st et juhtorgani järelevalve- ja juhtimisfunktsiooni täidab ainult üks organ. Teistes aga on tavaline kaheosaline struktuur kahe sõltumatu organiga, millest üks täidab juhtimisfunktsiooni ja teine teeb juhtimisfunktsiooni üle järelevalvet. Neil juhtudel peaks töötasukomitee koosnema järelevalveorgani liikmetest.

¹⁴ Sõltumatus vastavalt juhtimiskorraldust käsitlevate EBA suuniste punktile 5.6.

- c. toetama järelevalvefunktsiooni täitjaid tasustamispoliitika, -tavade ja -protsesside järelevalvel ning tasustamispoliitika järgimisel;
- d. kontrollima, kas kehtiv tasustamispoliitika on endiselt ajakohane, ja tegema vajaduse korral muudatusettepanekuid;
- e. vaatama läbi väliste töötasukonsultantide määramise, keda järelevalvefunktsiooni täitjad võivad otsustada nõu või toetuse saamiseks kasutada;
- f. tagama aktsionäridele tasustamispoliitika ja -tavade kohta antava teabe piisavuse, eriti seoses põhi- ja muutuvtasu suhtarvu maksimaalse taseme suurendamise kavaga;
- g. hindama mehhanisme ja süsteeme, mis on võetud vastu eesmärgiga tagada, et tasustamissüsteem võtaks nõuetekohaselt arvesse kõiki riski liike, likviidsus- ja kapitalitasemeid ning et üldine tasustamispoliitika oleks kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetaks seda ja oleks kooskõlas äristrateegia, eesmärkide, ettevõtte kultuuri ning väärtustega ja krediidiastutuse või investeerimisühingu pikaajaliste huvidega;
- h. hindama tulemustega seotud eesmärkide saavutamist ja vajadust hilisema riskiga korrigeerimise järele, kaasa arvatud muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamist;
- i. vaatama läbi mitmeid võimalikke stsenaariumeid testimaks, kuidas tasustamispoliitika ja -tavad reageerivad välistele ja sisemistele sündmustele, ning testima tagantjärele tasu määramise kriteeriumeid ja hilisemat riskiga korrigeerimist tegelike riskiväljundite alusel.

52. Kui krediidiastutus või investeerimisühing on moodustanud töötasukomitee, peaks see tegema otseselt järelevalvet sõltumatutes kontrollifunktsioonides, sh riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsioonis, kõrgema astme töötajate tasustamise üle. Töötasukomitee peaks andma järelevalvefunktsioonile soovitusi kontrollifunktsioone täitvate kõrgema astme töötajate tasustamispakettide kavandamise ja makstavate töötasu summade kohta.

2.4.3 Protsess ja aruandluskanalid

53. Töötasukomitee peaks

- a. omama juurdepääsu kõikidele andmetele ja igasugusele teabele, mis on seotud järelevalvefunktsiooni täitjate otsuste tegemise protsessiga tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisel ja rakendamisel, järelevalvel ja läbivaatamisel;
- b. omama piisavalt rahalisi vahendeid ja takistamatut juurdepääsu kogu sõltumatute kontrollifunktsioonide, sh riskijuhtimise funktsiooni teabele ja andmetele;

- c. tagama sõltumatute kontrollifunktsioonide ja muude asjakohaste funktsioonide (nt personaliosakonna, õigusosakonna ja strateegilise planeerimise) piisava kaasamise ja küsima vajaduse korral nõu väljastpoolt.

54. Töötasukomitee peaks tegema koostööd teiste järelevalvefunktsiooni komiteedega, kelle tegevusel võib olla mõju tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisele ja nõuetekohasele toimimisele (nt riski-, auditi- ja nomineerimiskomitee), ning andma järelevalvefunktsioonile ja vajaduse korral aktsionäride koosolekule piisavalt teavet oma tegevusest.

55. Kui riskikomitee on moodustatud, peaks ta, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesandeid, uurima, kas tasustamispoliitika ja -tavadega pakutavate stiimulite puhul võetakse arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu riski, kapitali, likviidsust ning tulude tõenäosust ja ajastust.

56. Mõlema komitee olemasolu korral peaks üks riskikomitee liige osalema töötasukomitee koosolekutel ja vastupidi.

2.5 Tasustamispoliitika läbivaatamine

57. Järelevalvefunktsioon või töötasukomitee – kui see on moodustatud – peaks tagama, et krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikat ja -tavasid vaadatakse organisatsioonisiselt tsentraalselt ja sõltumatult vähemalt kord aastas läbi.

58. Reguleerivatele dokumentidele, konsolideerimisgrupi põhimõtetele, menetlustele ja sisekorrale vastavuse tsentraalset läbivaatust peaks tegema konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu siseauditi funktsioon.

59. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tegema tsentraalset ja sõltumatut läbivaatust üksikettevõtja tasandil. Konsolideerimisgrupis võivad tütarettevõtjatest mitteolulised krediidasutused ja investeerimisühingud tugineda konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu tehtavale läbivaatusele, kui konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil tehtav läbivaatus hõlmab krediidasutust või investeerimisühingut ja selle tulemused tehakse tema järelevalvefunktsioonile kättesaadavaks.

60. Väiksemad ja vähem keerukad krediidasutused ja investeerimisühingud võivad tasustamispoliitika regulaarse ja sõltumatu läbivaatuse osaliselt või täielikult edasi anda. Suurematel ja keerukamatel krediidasutustel ning investeerimisühingutel peaks olema piisavalt vahendeid läbivaatuse tegemiseks organisatsiooni sees. Krediidasutust või investeerimisühingut võivad kõnealuste ülesannete täitmisel täiendada ja toetada kvalifitseeritud ja sõltumatud väliskonsultandid ¹⁵. Läbivaatuse eest vastutab järelevalvefunktsioon.

¹⁵ Üksikasju tegevuse edasiandmise kohta vt juhtimiskorraldust käsitlevatest EBA suunistest (GL 44).

61. Osana tsentraalsest ja sõltumatust organisatsioonisest kontrollist peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud hindama, kas üldine tasustamispoliitika, üldised tasustamistavad ja protsessid

- a. toimivad nii, nagu on ette nähtud (eelkõige, et järgitakse heakskiidetud poliitikat, menetlusi ja sisekorda, et töötasu väljamaksed on kooskõlas äristrateegiaga sobivad ning et need arvestavad piisavalt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili, pikaajalisi eesmärke ja muid eesmärke);
- b. vastavad siseriiklikele ja rahvusvahelistele eeskirjadele, põhimõtetele ja normidele ning
- c. on kogu konsolideerimisgrupis järjepidevalt rakendatavad, on kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 141 ega piira krediidasutuse või investeerimisühingu võimet hoida või taastada tugevat kapitalibaasi kooskõlas käesolevate suuniste 6. jaoga.

62. Teised asjaomased korporatiivsed sisefunktsioonid (nt personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine jne) ning samuti peamised järelevalvefunktsiooni komiteed (s.o audiit-, riski- ja nomineerimiskomitee) peaksid olema krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika läbivaatamise tihedalt kaasatud, et tagada kooskõla krediidasutuse või investeerimisühingu riskijuhtimisstrateegia ja -raamistikuga.

63. Kui regulaarsete läbivaatuste käigus selgub, et tasustamispoliitika ei toimi soovitud või ettenähtud viisil või kui tehakse soovitusi, peab töötasukomitee (kui see on moodustatud) või järelevalvefunktsioon tagama, et tehakse ettepanek tegevuskava kohta ning see kiidetakse heaks ja rakendatakse viivitamata.

64. Tehtud organisatsioonisese läbivaatuse tulemused ja võimalike avastatud puudujääkide korrigeerimiseks võetud meetmed tuleb dokumenteerida kas kirjalike aruannete või asjaomaste komiteede või järelevalvefunktsiooni koosolekuprotokollide kujul ning teha need juhtorganile, asjaomastele komiteedele ja korporatiivsetele funktsioonidele kättesaadavaks.

3. Tasustamispoliitika ja konsolideerimisgrupi kontekst

65. Kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikega 1 ja artikliga 109 peavad krediidasutused ja investeerimisühingud vastama kõigile kõnealuse direktiivi artikli 92 lõike 2 ning artiklite 93, 94, 95 ja 96 nõuetele, kaasa arvatud kohaldatavatele tasustamisega seotud regulatiivsetele tehnilistele standarditele konsolideeritud, allkonsolideeritud (hõlmates kolmandates riikides asuvaid tütarettevõtjaid ja filiaale) ning üksikettevõtja tasanditel. Üksikettevõtja tasandi suhtes võivad pädevad asutused kasutada kapitalinõuete määruse artiklis 7 sätestatud erandit kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõikega 1. Krediidasutus või investeerimisühing vastutab selle eest, et organisatsioonisene tasustamispoliitika on kooskõlas erinõuetega mis tahes asjaomases jurisdiktsioonis läbiviidava tegevuse suhtes.

66. Konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil peavad konsolideeriv krediidiasutus või investeerimisühing ja pädevad asutused tagama, et konsolideerimisgrupiüleste tasustamispoliitikat rakendatakse ja järgitakse

- a. kõigi töötajate suhtes krediidiasutuses või investeerimisühingus ning teistes usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvates üksustes, kaasa arvatud filiaalides, ning
- b. kõigi kindlaksmääratud töötajate ¹⁶ suhtes kõigis krediidiasutustes või investeerimisühingutes ning teistes usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvates üksustes, kaasa arvatud filiaalides.

67. Mitmes liikmesriigis asuvasse konsolideerimisgruppi kuuluvate krediidiasutuste või investeerimisühingute ning üksuste puhul tuleks konsolideerimisgrupiüleste tasustamispoliitikas täpsustada, kuidas peaks selle rakendamisel käsitlema direktiivis 2013/36/EL sätestatud tasustamisnõuete riigisisese rakendamise erinevusi eelkõige seoses töötasu muutuvtasu ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimumtaseme piiramisega 100%-le (kohaldatavuse korral aktsionäride heakskiidul kuni 200%-le)¹⁷, võimalusega kohaldada tinglikku diskontomäära¹⁸ ning võimalike piirangutega seoses instrumentide kasutamisega¹⁹.

68. Kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikega 1 ja artikliga 109 peab konsolideeriv krediidiasutus või investeerimisühing tagama, et usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvad tütarettevõtjad, kelle endi suhtes aga direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, kasutaksid konsolideerimisgrupiüleste tasustamispoliitikaga kooskõlas olevat tasustamispoliitikat kõigi töötajate puhul ning järgiksid direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 2 ning artiklite 93 ja 94 nõudeid vähemalt nende kindlaksmääratud töötajate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt krediidiasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili. See puudutab ka direktiivi 2013/36/EL erinõudeid, mida ei ole teistesse valdkondlikesse õigusaktidesse lisatud (näiteks töötajate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt konsolideerimisgrupi riskiprofiili, kuid kes töötavad üksustes, mis kuuluvad direktiivi 2011/61/EL²⁰ ja direktiivi 2009/65/EÜ²¹ reguleerimisalasse, peab konsolideeriv krediidiasutus või investeerimisühing tagama, et järgitakse töötasu muutuvtasu komponentide piiramist 100%-le (või kohaldamise korral aktsionäride heakskiidul 200%-le) töötasu põhitasu

¹⁶ Konsolideerimisgrupis kindlaksmääramise protsessi kohta vt V jaotis.

¹⁷ Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktid i ja ii.

¹⁸ Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkt iii.

¹⁹ Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkt l.

²⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 8. juuni 2011. aasta direktiiv 2011/61/EL alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate kohta, millega muudetakse direktiive 2003/41/EÜ ja 2009/65/EÜ ning määruseid (EÜ) nr 1060/2009 ja (EL) nr 1095/2010 (ELT L 174, 1.7.2011, lk 1).

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuli 2009. aasta direktiiv 2009/65/EÜ vabalt võõrandatavatesse väärtpaperitesse ühiseks investeringuks loodud ettevõtjaid (eurofondid) käsitlevate õigus- ja haldusnormide kooskõlastamise kohta (uuesti sõnastatud) (ELT L 302, 17.11.2009, lk 32).

komponentidest).²² Kui direktiivi 2013/36/EL erinõuded lähevad vastuollu valdkondlike nõuetega (näiteks direktiivist 2011/61/EL või direktiivist 2009/65/EÜ tulenevate nõuetega), peaksid ülimuslikuks jääma konkreetset valdkondlikud õigusaktid (näiteks peaksid üksused, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 2011/61/EL või direktiivi 2009/65/EÜ, maksma kindlaksmääratud töötajatele, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt konsolideerimisgrupi riskiprofiili, muutuvtasu asjaomase alternatiivse investeerimisfondi osakutes või aktsiates või eurofondide osakutes (vastavalt direktiivi 2011/61/EL II lisa punkti 1 alapunkt m ning direktiivi 2009/65/EÜ artikli 14 punkti b alapunkt m)).

69. Kolmandas riigis asuva emaettevõtja töötajad, kes on lähetatud ELi tütarettvõtjasse, mis on krediidasutus või investeerimisühing või filiaal, ning kes kuuluksid juhul, kui nad töötaksid vahetult ELi krediidasutuses või investeerimisühingus või filiaalis, vastava ELi krediidasutuse või investeerimisühingu või filiaali kindlaksmääratud töötajate määratluse alla, on kindlaksmääratud töötajad. Kõnealuste lähetatud töötajate suhtes peaks kohaldama direktiivi 2013/36/EL artikleid 92, 93 ja 94 nii, nagu neid rakendatakse liikmesriigis, kus ELi krediidasutus või investeerimisühing või filiaal asub, ning kohaldatavaid regulatiivseid tehnilisi standardeid. Lühiajaliste lähetuste puhul, näiteks juhul, kui isik viibib liikmesriigis vaid mõne nädala, et teha projektitööd, tuleks kohaldada selle isiku suhtes neid sätteid ainult juhul, kui isik oleks kindlaksmääratav komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 alusel, võttes arvesse talle asjaomase ajavahemiku eest määratud tasu ning rolli ja ülesandeid lähetuse ajal.

70. Lühiajalisi lepinguid ja lähetusi ei tohi kasutada direktiivis 2013/36/EL sätestatud tasustamisnõuetest ega ühestki seonduvast standardist või suunisest kõrvalehoidmise vahendina.

71. Kolmandates riikides asuvate tütarettvõtjate puhul, mis on hõlmatud liikmesriigis asuva konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu usaldatavusnõuete kohase konsolideerimisega, peaks konsolideerimisgrupiülene tasustamispoliitika nägema ette maksimaalse suhtarvu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide vahel, mis ei ületa 100% (kohaldatavuse korral aktsionäride konsolideerimisgrupi tasandil heakskiidul kuni 200%), täpsustama, kas tinglikku diskontomäärat kohaldatakse, ning tagama, et instrumente kasutatakse muutuvtasu maksmiseks kooskõlas käesolevate suuniste ja komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 527/2014²³.

72. Kolmandas riigis asuval tütarettvõtjal, mis on hõlmatud liikmesriigis asuva konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu usaldatavusnõuete kohase konsolideerimisega, peaks olema tasustamispoliitika, mis on kooskõlas konsolideerimisgrupiülese tasustamispoliitikaga, ning ta peaks täitma direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 2 ning artiklite 93 ja 94 nõudeid

²² Üksikasjalikumad suunised kõnealuste töötajate kindlaksmääramiseks on antud allpool punktis 5.3 „Kindlaksmääramise protsess üksikettevõtja ja konsolideeritud tasandil“.

²³ Komisjoni 12. märtsi 2014. aasta delegeeritud määrus (EL) nr 527/2014, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) nr 2013/36/EL seoses regulatiivsete tehniliste standarditega, millega määratakse kindlaks instrumentide liigid, mis adekvaatselt kajastavad krediidasutuse või investeerimisühingu krediitvaliteeti pikemas perspektiivis ning on asjakohased kasutamiseks muutuvtasu maksmisel (ELT L 148, 20.5.2014, lk 21). See on avaldatud aadressil http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

vähemalt nende töötajate puhul, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt konsolideerimisgrupi riskiprofiili.

73. Pädevad asutused peaksid tagama, et kolmandas riigis tegevusloa saanud krediidasutuste liikmesriigis asuvate filiaalide suhtes kohaldatakse samu nõudeid, mida kohaldatakse liikmesriikides asuvate krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes. Kui sellised filiaalid soovivad rakendada töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu üle 100%, peaksid nad tõendama pädevale asutusele, et kolmandas riigis asuva krediidasutuse või investeerimisühingu aktsionärid on suurema suhtarvu heaks kiitnud.

74. Direktiivis 2013/36/EL ja käesolevates suunistes sätestatud tasustamisnõudeid kohaldatakse krediidasutuste ja investeerimisühingute suhtes olenemata faktist, et nad võivad olla kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu tütarettevõtjad. Kui kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu ELis asuv tütarettevõtja on konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing, ei hõlma usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu tasandit ega selle krediidasutuse või investeerimisühingu teisi otseseid tütarettevõtjaid. Konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing peaks tagama, et kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu konsolideerimisgrupiülel tasustamispoliitikat võetakse tema enda tasustamispoliitikas arvesse, kui see ei ole vastuolus asjakohastes ELi või siseriiklikes õigusaktides sätestatud nõuetega, kaasa arvatud käesolevate suunistega.

4. Proportsionaalsus

75. Direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 2 sisalduva proportsionaalsuse põhimõtte eesmärk on viia tasustamispoliitika ja -tavad järjepidevalt kooskõlla konkreetse krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili, riskivalmiduse ja strateegiaga, et eesmärgid ja kohustused tegelikult saavutada.

76. Nõuete proportsionaalse kohaldamise hindamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused kaaluma kombineerituna kõiki järgmisi kriteeriumeid: suurus, sisemine korraldus ning krediidasutuse või investeerimisühingu tegevuse laad, ulatus ja keerukus.

77. Sel otstarbel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused võtma arvesse vähemalt järgmisi kriteeriumeid:

- a. krediidasutuse või investeerimisühingu ning reguleerimise eesmärgi seisukohast konsolideeritavate oluliste üksuste bilansimaht või varade hulk;
- b. krediidasutuse või investeerimisühingu geograafiline kohalolek ning tehingute maht igas jurisdiktsioonis;

- c. juriidiline vorm ning kättesaadavad omakapitali- ja võlainstrumendid;
- d. luba kasutada kapitalinõuete mõõtmiseks organisatsioonisiseseid meetodeid (nt sisereitingute või täiustatud mõõtmismudeli põhiseid meetodeid);
- e. kas krediidasutus või investeerimisühing kuulub mõnda konsolideerimisgruppi ning kui jah, siis konsolideerimisgrupi kohta antud proportsionaalsuse hinnang;
- f. lubatud tegevuse ja teenuste liik (nt laenud ja hoiused, investeerimispingandus);
- g. aluseks olev äristrateegia;
- h. äritegevuse struktuur ning äritegevuse riskide ajavahemik, mõõdetavus ja ennustatavus;
- i. krediidasutuse või investeerimisühingu rahastamisstruktuur;
- j. krediidasutuse või investeerimisühingu sisemine korraldus, kaasa arvatud muutuvtasu suurus, mida saab kindlaksmääratud töötajatele maksta;
- k. krediidasutuse või investeerimisühingu kasumi ja kahjumi struktuur;
- l. klientide liik (näiteks jaekliendid, äriühingud, väikeettevõtted või riigiettevõtted);
- m. toodete või lepingute keerukus.

78. Nõuete proportsionaalsel kohaldamisel vastutavad krediidasutused ja investeerimisühingud selle eest, et võtavad arvesse oma riskiprofiili, riskivalmidust ja muid omadusi ning töötavad välja ja rakendavad tasustamispoliitikat ja -tavasid, mis on sobivalt ühtlustatud krediidasutuse või investeerimisühingu äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja pikaajaliste huvidega. Usaldusväärse ja tõhusa tasustamispoliitika ja -tavade kohustus kehtib siiski kõigile krediidasutustele ja investeerimisühingutele ning kõigi töötajate puhul olenemata krediidasutuse või investeerimisühingu eriomadustest.

79. Enne tasustamisnõuete proportsionaalset kohaldamist tuleb läbi viia töötajate kindlaksmääramise protsess komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud kriteeriumide ja organisatsioonisiseste lisakriteeriumide alusel²⁴. Töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide maksimaalse suhtarvu piiramist 100%-le (aktsionäride heakskiidul 200%-le) tuleks kohaldada krediidasutuse või investeerimisühingu kõigi kindlaksmääratud töötajate suhtes ning tütarettevõtjate puhul, mis kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla, kindlaksmääratud töötajate suhtes, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt konsolideerimisgrupi riskiprofiili, isegi kui nende endi suhtes ei kohaldata kooskõlas suuniste 3. jaoga direktiivi 2013/36/EL.

²⁴ Vt 5. jaos esitatud kindlaksmääramise protsessi suuniseid.

80. Kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate suhtes käesolevate suuniste 3. ja 4. jao kohaselt eri tasustamispoliitikat rakendades tuleks proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamisel võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile.
81. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutused ja investeerimisühingud järgivad tasustamisnõudeid viisil, mis tagab krediidasutuste ja investeerimisühingute samade kategooriate vahel võrdväärsed konkurentsitingimused.
82. Eelnevast lähtuvalt peaks suurtel (sealhulgas olulistel) ja keerukamatel krediidasutustel ja investeerimisühingutel ning konsolideerimisgruppidel olema täiustatum tasustamispoliitika ja täiustatumad riskimõõtmise mudelil põhinevad meetodid, samas kui väikesed ja vähem keerukad krediidasutused ja investeerimisühingud ning konsolideerimisgrupid võivad rakendada lihtsamat tasustamispoliitikat ja lihtsamaid meetodeid.

5. Kindlaksmääramise protsess

83. Nende töötajate kindlaksmääramine, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili, on krediidasutuse või investeerimisühingu ülesanne. Kõik krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tegema iga aasta enesehindamise, et määrata kindlaks kõik töötajad, kelle ametialane tegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili. Kindlaksmääramise protsess peaks olema krediidasutuse või investeerimisühingu üldise tasustamispoliitika osa.
84. Enesehindamine peaks põhinema komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud kvalitatiivsetel ja kvantitatiivsetel kriteeriumidel ning peaks – juhul kui seda on vaja kõigi selliste töötajate täielikuks kindlaksmääramiseks, kelle tegevus mõjutab oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili – hõlmama krediidasutuse või investeerimisühingu sätestatud lisakriteeriumeid, mis kajastavad krediidasutuse või investeerimisühingu erinevate tegevuste riskitasemeid ning töötajate mõju riskiprofiilile.
85. Kooskõlas komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikliga 4, mis käsitleb kvantitatiivseid kriteeriumeid, tuleks võtta arvesse kogu eelneval majandusaastal töötajatele määratud töötasu tagamaks, et kindlaksmääramise protsessi saaks läbi viia järgneva majandusaasta alguses. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 kvantitatiivseid kriteeriumeid kohaldades peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse kõiki eelneval majandusaastal ametialaste teenuste eest määratud rahalisi ja mitterahalisi töötasu põhi- ja muutuvtasu komponente. Põhitasu komponendi puhul on need summad, mida määrati ja üldjuhul maksti välja eelneval majandusaastal. Muutuvtasu komponendi puhul on need summad, mis määrati eelneval majandusaastal kogu eelneva kogunemisperioodi eest, olenemata sellest, kui eelneval majandusaastal maksti välja ainult mõned osad muutuvtasust

ja lükati teiste osade maksmine edasi.²⁵ Tavalisi töötasupakette, mida ei võeta üksiktöötaja tasandil arvesse, tuleks võtta arvesse üldsumma alusel, mis jaotatakse üksiktöötajale objektiivsete kriteeriumide alusel.

86. Krediidiasutused ja investeerimisühingud, kes määravad töötasu muus vääringus kui euro, peaksid kasutama komisjoni delegeeritud määruse artiklis 4 sätestatud künniste ümberarvutamisel kõnealuse määruse artiklis 5 sätestatu kohaselt kas raamatupidamise konsolideerimisel kasutatavat sisemist vahetuskurssi või vahetuskurssi, mida komisjon kasutas töötasu määramise kuul finantsprogrammeerimisel ja eelarve koostamisel²⁶.

87. Kui krediidiasutus või investeerimisühing kohaldab komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 5 lõiget 2, peaks ta määrama kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvates üksustes tegutsevad töötajad riikidele, kus konkreetne üksikisik teostab oma peamist tegevust, ning kohaldama artikli 4 lõike 1 punktide b ja c kriteeriumeid riikide kaupa konkreetsele riigile määratud töötajate suhtes.

88. Töötajad, kelle puhul on kvantitatiivsed kriteeriumid täidetud, on kindlaksmääratud töötajad, välja arvatud juhul, kui krediidiasutus või investeerimisühing kohaldab komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõiget 2. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 1 kriteeriumi a osas – töötajate puhul, kellele määrati eelneval majandusaastal töötasu kokku vähemalt 750 000 eurot –, või kriteeriumi b osas on kõnealuse määruse artikli 4 lõike 2 kohaldamiseks vaja pädeva asutuse eelnevat heakskiitu.

89. Enesehindamine peaks olema selge, järjepidev, korralikult dokumenteeritud ning aasta jooksul regulaarselt ajakohastatav vähemalt komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 3 kohase kriteeriumi osas. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama, et töötajaid, kes vastavad või tõenäoliselt vastavad artiklis 3 sätestatud kriteeriumile vähemalt kolme kuu jooksul majandusaasta vältel, käsitletakse kindlaksmääratud töötajatena.

90. Töötajate kindlaksmääramisega seoses koostatavad enesehindamise dokumendid peaksid sisaldama vähemalt järgmist teavet:

- a. enesehindamise aluseks olevad põhjused ning selle kohaldamise ulatus;
- b. krediidiasutuse või investeerimisühingu äristrateegiast ja tegevusest tulenevate riskide hindamiseks kasutatav lähenemisviis, sealhulgas erinevates geograafilistes asukohtades;
- c. kuidas hinnatakse krediidiasutustes ja investeerimisühingutes või muudes konsolideerimise alla kuuluvates üksustes (kaasa arvatud kolmandates riikides asuvates üksustes, tütarettevõtjates ja filiaalides) töötavaid inimesi;

²⁵ Näiteks 2016. aasta alguses toimuval kindlaksmääramisel lisatakse kvantitatiivsete kriteeriumide alusel kindlaksmääramisel kasutatavale summale 2015. aastal määratud ja välja makstud põhitasu ning 2015. aastal eelmise kogunemisperioodi (nt 2014 aasta) eest määratud muutuvtasu.

²⁶ Vahetuskursid on avaldatud Euroopa Komisjoni veebilehel aadressil http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

- d. enesehindamise protsessi kavandamisel, järelevalvel, läbivaatamisel ja kohaldamisel osalevate korporatiivsete organite ja sisefunktsioonide rollid ja vastutusosalad ning
- e. kindlaksmääramise tulemus.

91. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid pidama kindlaksmääramise protsessi ja selle tulemuste üle arvet ning peaksid suutma tõendada pädevale järelevalveasutusele, kuidas töötajaid nii komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumide kui ka krediidiasutuses või investeerimisühingus kasutatavate lisakriteeriumide alusel kindlaks määrati.

92. Enesehindamise dokumendid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate arvu, sealhulgas esimest korda kindlaks määratud töötajate arvu, tööülesandeid ja tegevusi, nimesid või muid kordumatuid identifitseerimisandmeid, ning kindlaksmääratud töötajate jagunemist krediidiasutuse või investeerimisühingu ärivaldkondade kaupa ja võrdlust eelneva aasta enesehindamise tulemustega.

93. Samuti peaks dokumendid sisaldama töötajaid, kes on kindlaks määratud kvantitatiivsete kriteeriumide alusel, kuid kelle ametialast tegevust hinnatakse komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 alusel krediidiasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili oluliselt mitte mõjutavana. Kõnealused hindamised tuleks korralikult dokumenteerida, hõlmates kohaldatud väljajätmistele aluseks olevaid põhjendusi. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid säilitama dokumente asjakohase ajavahemiku vältel, mis võimaldaks läbivaatamist pädevate asutuste poolt.

5.1 Väljajätmistest teatamine ja nende eelnev heakskiitmine

94. Kui krediidiasutus või investeerimisühing teeb komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 2 alusel kindlaks, et töötaja ametialane tegevus ei mõjuta oluliselt krediidiasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili, ning teatab sellest pädevale asutusele või taotleb eelnevat heakskiitu, tuleks kohaldada järgmist menetlust:

- a. juhtorgan peaks otsustama iga-aastase kindlaksmääramise protsessi raames tehtud analüüsi alusel, kas töötajal ei ole tõepoolest olulist mõju krediidiasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile, ning teatama tehtud otsusest järelevalvefunktsioonile. Järelevalvefunktsioon või töötasukomitee, kui see on moodustatud, peaks vaatama läbi kriteeriumid ja protsessi, mille alusel otsuseid tehakse, ning kiitma tehtavad erandid heaks;²⁷
- b. teatamine peaks toimuma alati viivitusteta, kuid hiljemalt kuue kuu jooksul pärast eelneva majandusaasta lõppu tagamaks, et pädeval asutusel on piisavalt aega väljajätmistele analüüsimiseks ning et krediidiasutus või investeerimisühing saab võtta

²⁷ Vt tasustamispoliitika erandite heakskiitmise kohta punkti 23.

arvesse võimalikke pädeva asutuse esitatavaid vastuväiteid ja kohandada vastavalt kindlaksmääramise tulemust;

- c. eelneva heakskiidu taotlemine peaks toimuma alati viivitusteta, kuid hiljemalt kuue kuu jooksul pärast eelneva majandusaasta lõppu. Pädev asutus peaks hindama taotlust ja kiitma selle heaks või lükkama tagasi võimaluse korral kolmekuulise ajavahemiku jooksul alates kõigi dokumentide kättesaamisest;
- d. kui töötajale määrati eelneval majandusaastal kokku vähemalt 1 000 000 eurot töötasu, peab pädev asutus teatama saadud taotlusest kohe Euroopa Pangandusjärelevalvele (EBA) ning andma oma esialgse hinnangu. Nõudmise korral peab pädev asutus esitama kogu krediidasutuselt või investeerimisühingult saadud teabe kohe EBA-le. Enne kui pädev asutus teeb otsuse taotluse heakskiitmise või tagasilükkamise kohta, vahetab EBA pädeva asutusega teavet kindlustamaks, et kõiki komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 kriteeriumeid kohaldatakse järjepidevalt.

95. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 5 kohast eelnevat heakskiitu kõnealuse määruse artikli 4 lõike 1 punktis b sätestatud kriteeriumiga seoses kindlaksmääratud töötajate väljajätmisele tuleks anda ainult piiratud ajavahemikuks. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 5 kohase eelneva heakskiitmise taotlus tuleks esitada igal aastal. Töötajate osas, kelle puhul tehakse taotluse suhtes otsus esimest korda, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult majandusaastat, mil eelnevat heakskiitu taotleti, ning järgnevat majandusaastat. Töötajate puhul, kelle suhtes komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 2 kohaldamine on käimasolevaks majandusaastaks juba heaks kiidetud, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult järgnevat majandusaastat.

96. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõike 4 kohase väljajätmise kohaldamisest teatamine kõnealuse määruse artikli 4 lõike 1 punktis a sätestatud kriteeriumiga seoses kindlaksmääratud töötajate puhul peaks toimuma igal aastal, tehes vahet kõnealuse määruse artikli 4 lõike 2 punktides a ja b sätestatud kriteeriumidega seotud väljajätmistel, kuid piirdudes töötajatega, kellest ei teatatud eelmisel kogunemisperioodil kui väljajäetutest seoses sama kriteeriumiga (nt kui töötaja jäeti välja, kuna äriüksus ei ole oluline, ei ole teatamine vajalik, juhul kui sama töötaja tegutseks jätkuvalt samas äriüksuses ja see äriüksus ei ole jätkuvalt oluline).

97. Kui kindlaksmääratud töötajad jäetakse välja tütarettevõtjates, mille suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, on pädevaks asutuseks emaettevõtjaks oleva krediidasutuse või investeerimisühingu pädev asutus. Krediidasutuste filiaalide puhul, mille peakontor asub kolmandas riigis, on pädevaks asutuseks see pädev asutus, mis vastutab krediidasutuste ja investeerimisühingute järelevalve eest liikmesriigis, kus filiaal asub.

98. Teated ja eelneva heakskiidu taotlused peavad sisaldama kõigi kindlaksmääratud töötajate nimesid või kordumatuid identifitseerimisandmeid, kelle suhtes väljajätmist peaks kohaldama, direktiivi 2013/36/EL artikli 73 kohaselt äriüksusele, kus töötaja tegutseb, eraldatud sisemise

kapitali protsendimäärana ning – kui seda nõuab komisjoni delegeeritud määrus (EL) nr 604/2014 – analüüsi iga kindlaksmääratud töötaja mõju kohta krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile. Kui kindlaksmääratud töötajad tegutsevad samas äriüksuses ja täidavad sama funktsiooni, tuleks teha ühine hindamine.

5.2 Kindlaksmääramise protsessi juhtimine

99. Lõplik vastutus kindlaksmääramise protsessi ja vastavate põhimõtete eest lasub juhtorganil. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan peaks

- a. kinnitama osana tasustamispoliitikast kindlaksmääramise protsessi põhimõtted;
- b. osalema enesehindamise kavandamisel;
- c. tagama, et töötajate kindlaksmääramiseks tehtav hindamine viidaks läbi nõuetekohaselt ning kooskõlas direktiiviga 2013/36/EL, komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 604/2014 ja käesolevate suunistega;
- d. vaatama kindlaksmääramise protsessi pidevalt läbi;
- e. kinnitama heaks kõik vastu võetud põhimõtete olulised erandid või muudatused ning kaaluma hoolikalt ja jälgima nende mõju;
- f. kiitma heaks või vaatama läbi töötajate väljajätmise kooskõlas komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 lõikega 2, kui krediidasutus või investeerimisühing leiab, et komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 määratletud kvalitatiivsed kriteeriumid ei ole töötajate puhul täidetud, kuna neil ei ole tegelikult olulist mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile;
- g. vaatama heakskiidetud põhimõtteid regulaarselt läbi ning muutma neid vajaduse korral.

100. Kui töötasukomitee on moodustatud, peaks see osalema kindlaksmääramise protsessis aktiivselt seoses oma ülesannetega töötasu käsitlevate otsuste ettevalmistamisel. Kui töötasukomiteed ei ole moodustatud, peaksid vastavaid ülesandeid täitma järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani mittetegevjuhtidest liikmed ja vajaduse korral sõltumatud liikmed.

101. Sõltumatu riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsioon, äritegevuse tugifunktsioonid (näiteks õigusosakond, personaliosakond) ning juhtorgani asjaomased komiteed (st riski-, nomineerimis- ja auditikomitee) peaksid kindlaksmääramise protsessis osalema kooskõlas oma vastava rolliga ning samuti tegema seda pidevalt. Eelkõige peaks riskikomitee (kui see on moodustatud) osalema kindlaksmääramise protsessis, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesannete täitmist. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama asjakohase teabevahetuse kõigi kindlaksmääramise protsessi kaasatud organisatsioonisiseste üksuste ja funktsioonide vahel. Kindlaksmääramise protsessi ja selle tulemuse peaks sõltumatult läbi vaatama organisatsioonisisene või -väline üksus.

5.3 Kindlaksmääramise protsess üksikettevõtja ja konsolideeritud tasandil

102. Komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 604/2014 hõlmatud ning krediidasutuse või investeerimisühingu poolt täiendavalt kehtestatud kriteeriumeid peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kohaldama üksikettevõtja tasandil, kasutades üksiku krediidasutuse või investeerimisühingu näitajaid ja arvestades tema olukorda, ning lisaks peaks neid kriteeriumeid kohaldama konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing konsolideeritud ja allkonsolideeritud alusel, nagu on määratletud kapitalinõuete määruse artikli 4 lõike 1 punktides 48 ja 49, hõlmates samuti usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvaid tüarettevõtjaid, kelle suhtes kapitalinõuete direktiivi ei kohaldata, kasutades konsolideeritud näitajaid ja arvestades konsolideeritud tasandi olukorda ning mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile konsolideeritud tasandil. Sama kehtib allkonsolideeritud tasandil.
103. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 3 kvalitatiivsete kriteeriumide kohaldamisel konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil hõlmatakse töötajaid ainult juhul, kui nad vastutavad kõnealustes kriteeriumides osutatud funktsioonide eest konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil. Näiteks tüarettevõtja töötaja, kes on tüarettevõtja juhtorgani liige, tuleks hõlmata komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 3 lõikes 1 sätestatud kriteeriumiga (töötaja on juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liige) ainult juhul, kui ta on ka ELi emaettevõtjaks oleva krediidasutuse või investeerimisühingu juhtorgani liige.
104. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artiklis 4 sätestatud kvantitatiivseid kriteeriumeid kohaldatakse kõigi töötajate suhtes konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil, hõlmates kõiki usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvaid tüarettevõtjaid. Näiteks tüarettevõtja töötajat, kes teenib vähemalt 500 000 eurot, käsitatakse seetõttu kindlaksmääratud töötajana, välja arvatud juhul, kui ta jäetakse määruse artikli 4 (lõiked 2–5) või asjaomaste regulatiivsete tehniliste standardite kohaselt välja.
105. Komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artiklis 3 sätestatud kvalitatiivseid kriteeriumeid üksikettevõtja tasandil kohaldades peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud määrama kindlaks kvalitatiivsetes kriteeriumides nimetatud funktsioonide eest vastutavad töötajad; peamine kindlaksmääramise kriteerium ei ole mitte funktsiooni nimetus, vaid funktsioonile omistatud autoriteet ja vastutus.

5.4 Konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu roll

106. Konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing peab tagama konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika, sealhulgas kindlaksmääramise protsesside ja nõuetekohase rakendamise üldise järjepidevuse konsolideeritud, allkonsolideeritud ja üksikettevõtja tasandil.

5.5 Tütarettevõtjate roll

107. Krediidasutused ja investeerimisühingud, mis on konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühingu tütarettevõtjad, peavad rakendama oma tasustamispoliitika raames konsolideeriva emaettevõtjaks oleva krediidasutuse või investeerimisühingu antud põhimõtteid ning töötajate kindlaksmääramise protsessi. Kõik tütarettevõtjad peaksid osalema aktiivselt konsolideeriva emaettevõtjaks oleva krediidasutuse või investeerimisühingu kindlaksmääramise protsessis. Eelkõige peaksid kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvad tütarettevõtjad, kaasa arvatud need, kelle suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, esitama konsolideerivale krediidasutusele või investeerimisühingule kogu teabe, mida on vaja, et määrata nõuetekohaselt kindlaks kõik töötajad, kes avaldavad konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil olulist mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile.

108. Tütarettevõtjad, kelle endi suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, ei pea kindlaksmääramise protsessi üksikettevõtja tasandil rakendama. Selliste tütarettevõtjate puhul peaks hindamise läbi viima konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing lähtuvalt tütarettevõtja esitatud teabest. Direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalasse kuuluvad krediidasutused ja investeerimisühingud peavad ise rakendama enesehindamist töötajate kindlaksmääramiseks üksikettevõtja tasandil. Väikesed ja vähem keerukad krediidasutused ja investeerimisühingud, mis on kaasatud konsolideeritud tasandi kindlaksmääramise protsessi, võivad delegeerida kindlaksmääramise protsessi praktilise kohaldamise üksikettevõtja tasandil konsolideerivale krediidasutusele või investeerimisühingule.

Kolmandas riigis peakontorit omavate krediidasutuste ja investeerimisühingute liikmesriigis asuvad filiaalid ning liikmesriikides asuvad krediidasutused ja investeerimisühingud, mis on kolmandas riigis emaettevõtjana tegutsevad krediidasutuste või investeerimisühingute tütarettevõtjad, peavad rakendama kindlaksmääramise protsessi ning teatama oma emaettevõtjana tegutsevale krediidasutusele või investeerimisühingule selle tulemused. Liikmesriigis asuvad krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid hõlmama oma hindamisega ka enda tütarettevõtjad, mis kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla, ning kolmandates riikides asuvad filiaalid. Filiaalide puhul tuleks rakendada liikmesriikides asuvate funktsioonide, äritegevuste ja töötajate puhul kindlaksmääramise kriteeriumeid samamoodi nagu neid rakendatakse krediidasutuse või investeerimisühingu suhtes üksikettevõtja tasandil.

6. Kapitalibaas

109. Krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused peaksid tagama, et muutuvtasu määramine, väljamaksmine ja üleandmine, sealhulgas muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamine krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika raames, ei kahjustaks tugeva kapitalibaasi säilitamist.

110. Kapitalibaasi usaldusväärse hindamisel peaks krediidasutus või investeerimisühing võtma arvesse oma üldiseid omavahendeid ning eriti esimese taseme põhiomavahendeid, direktiivi 2013/36/EL artiklis 128 lõikes 6 määratletud kombineeritud kapitalipuhvrit ning direktiivi 2013/36/EL artiklis 141 sätestatud väljamaksete piiranguid, mida kohaldatakse kõigi töötajate muutuvtasu suhtes, ning samuti sisemise kapitali adekvaatsuse hindamist. Direktiivi 2013/36/EL artiklis 129 sätestatud kombineeritud kapitalipuhvri säilitamise nõudeid, sealhulgas kõnealuse direktiivi artikli 141 lõigetes 2 ja 3 sätestatud väljamaksete piiranguid, kohaldatakse samuti konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil. Lisaks peaksid pädevad asutused võtma arvesse EBA asjaomaste suuniste kohase järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi tulemusi.
111. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid arvestama kapitali ja likviidsuse planeerimisel ning üldisel sisemise kapitali adekvaatsuse hindamisel muutuvtasu – nii väljamaksete kui ka edasilükatud summade – mõju.
112. Krediidasutuse või investeerimisühingu määratud kogu muutuvtasu ei tohi piirata krediidasutuse või investeerimisühingu võimekust säilitada või taastada pikas perspektiivis tugevat kapitalibaasi ning selle puhul peab võtma arvesse aktsionäride ja omanike, hoiustajate, investorite ja teiste sidusrühmade huve. Muutuvtasu ei tohiks määrata ega maksta välja juhul, kui selle tulemusel ei oleks krediidasutuse või investeerimisühingu kapitalibaas enam tugev. Lisaks direktiivi 2013/36/EL artiklis 141 sätestatud väljamaksete piirangutele peaks krediidasutus või investeerimisühing võtma neid nõudeid arvesse, kui ta määrab kindlaks
- a. asjaomase aasta eest määratavateks muutuvtasudeks ette nähtud üldreservi ja
 - b. muutuvtasude summa, mis asjaomasel aastal makstakse või millele tekib nõudeõigus.
113. Krediidasutused ja investeerimisühingud, millel ei ole tugevat kapitalibaasi või mille kapitalibaasi tugevus on ohus, peaksid rakendama muutuvtasuga seoses järgmisi meetmeid:
- a. muutuvtasu reservi vähendamine kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 141, arvestades ka võimalusega vähendada seda nullini;
 - b. vajalike töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kasutamine;
 - c. krediidasutuse või investeerimisühingu asjaomase aasta ja võimalik, et ka järgnevate aastate netokasumi kasutamine kapitalibaasi tugevdamiseks. Krediidasutus või investeerimisühing ei tohiks kompenseerida tugeva kapitalibaasi saavutamiseks tehtud muutuvhüvitiste vähendamist järgmistel aastatel teiste maksete, vahendite või meetoditega, mis tooksid kaasa käesolevast sättest kõrvalehoidmise.
114. Pädevad asutused peaksid sekkuma, kui muutuvtasu määramine kahjustab tugeva kapitalibaasi säilitamist, nõudes, et krediidasutus või investeerimisühing vähendaks muutuvtasu üldreservi või seaks sellele ülempiiri, mis kehtestataks kapitali adekvaatsuse

olukorra paranemiseni, ning nõudes vajaduse korral töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise rakendamist ning seda, et krediidasutus või investeerimisühing kasutaks omavahendite tugevdamiseks netokasumit.

II jaotis. Töötasu struktuuriga seotud nõuded

7. Töötasu kategooriad

115. Direktiivi 2013/36/EL kohaselt on töötasu kas põhitasu või muutuvtasu; kolmandat töötasu kategooriat ei ole. Kui töötasu on muutuv ning seda makstakse kindlaksmääratud töötajatele, tuleb lisaks kapitalinõuete direktiivi artiklis 92 sätestatud üldnõuetele täita ka kõiki selle direktiivi artiklis 94 sätestatud nõudeid. Sel eesmärgil peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud jaotama kooskõlas käesolevate suunistega töötasu komponendid kas põhi- või muutuvtasu hulka ning nende tasustamispoliitikas tuleks sätestada selged, objektiivsed, eelnevalt kindlaksmääratud ja läbipaistvad kriteeriumid kõigi töötasu komponentide määramiseks kas põhi- või muutuvtasu kategooriasse kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 2 punktis g ja käesolevates suunistes sätestatud kriteeriumidega.
116. Kui mõne komponendi kindel jaotamine põhitasuna ei ole käesolevates suunistes sätestatud kriteeriumide alusel võimalik, tuleks seda käsitada muutuvtasuna.
117. Töötasu on põhitasu, kui selle määramise tingimused ja summa
- a. põhinevad eelnevalt kindlaksmääratud kriteeriumidel;
 - b. on kohustuslikud, kajastades töötaja töökogemuse taset ja positsiooni;
 - c. on konkreetsele töötajale määratava üksiksumma puhul läbipaistvad;
 - d. on alalised, st mingi ajavahemiku jooksul säilitatavad, olles seotud konkreetse rolli ja organisatsioonisisese vastutusega;
 - e. on mittetühistatavad; alalist summat muudetakse ainult kollektiivläbirääkimiste teel või uute läbirääkimiste tulemusel kooskõlas siseriiklike palgamääramise kriteeriumidega;
 - f. ei ole krediidasutuse või investeerimisühingu poolt vähendatavad, peatatavad või tühistatavad;
 - g. ei loo stiimuleid riskide võtmiseks ning
 - h. ei sõltu töötulemustest.
118. Töötasu komponente, mis on kas osa üldisest krediidasutuse- või investeerimisühinguülesest poliitikast, kui need vastavad punktis 117 loetletud tingimustele,

või siseriiklike õigusaktide kohaselt kohustuslikud maksed, käsitatakse põhitasuna. See hõlmab makseid, mis moodustavad osa käesolevates suunistes määratletud tavalistest töölepingupakettidest.

119. Põhitöötasuna tuleks käsitada ka järgmisi töötasu komponente, kui kõiki sarnaseid olukordi käsitletakse järjepidevalt:

- a. välismaalastest töötajatele makstav töötasu, mille puhul arvestatakse teise riigi elatustaset ja maksumäärasid;
- b. hüvitised, mida kasutatakse põhipalga suurendamiseks olukordades, kus töötajad töötavad välismaal ja saavad vähem tasu kui makstaks võrreldava ametikoha eest kohalikul tööturul, ning mille puhul on kõik järgmised eritingimused täidetud:
 - i. hüvitist makstakse kõigile sarnases olukorras töötajatele mittediskrimineerival viisil;
 - ii. hüvitis määratakse seetõttu, et töötaja töötab ajutiselt välismaal või teisel ametikohal, mille töötasu määr vajab kohandamist, et see kajastaks asjaomase turu tasumäärasid;
 - iii. lisamaksete suurus põhineb eelnevalt kindlaksmääratud kriteeriumidel;
 - iv. hüvitise kestus on seotud eespool osutatud olukorra kestusega.

8. Töötasu komponentide erijuhud

8.1 Hüvitised

120. Krediidiasutuste ja investeerimisühingute muutuv- ja põhitasu võib koosneda erinevatest komponentidest, sealhulgas täiendavatest või kaasnevatest maksetest või soodustustest. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peaksid analüüsima hüvitisi²⁸ ning jaotama need töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide hulka. Jaotamine peaks tuginema 7. jao kriteeriumidele.

121. Eriti juhul, kui hüvitisi käsitatakse põhitasuna, kuid neil on mõni järgmistest omadustest, peaks krediidiasutus või investeerimisühing dokumenteerima asjakohaselt 7. jao alusel tehtud hindamiste tulemused:

- a. neid makstakse ainult kindlaksmääratud töötajatele²⁹;

²⁸ Nimetus võib erinevates krediidiasutustes ja investeerimisühingutes erineda: „rollipõhine tasu“, „töötaja hüvitis“, „kohandatav töötaja hüvitis“, „fikseeritud töötaja hüvitis“ jne.

²⁹ Kindlaksmääratud töötajate hulka kuulumist ei tohiks käsitada rolli või funktsioonina.

- b. need piirduvad juhtudega, mille puhul muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarv ületaks vastasel korral 100% (kohaldatavuse korral aktsionäride heakskiidul kuni 200%);
 - c. hüvitised on seotud näitajatega, mida oleks võimalik mõista kui tulemusnäitajate asendajaid. Sellisel juhul peaks krediidasutus või investeerimisühing suutma tõestada, et need näitajad ei ole seotud krediidasutuse või investeerimisühingu tulemuslikkusega, analüüsides näiteks seost kasutatavate tulemusnäitajatega.
122. Kui hüvitiste aluseks on töötaja roll, funktsioon või organisatsioonisisene vastutus, peaksid need selleks, et nende jaotamine põhitasu komponendina oleks õige, vastama punktis 117 sätestatud kriteeriumidele, võttes arvesse kõiki järgimisi üksikasju:
- a. hüvitis on seotud rolli ja organisatsioonisisese vastutusega ning seda määratakse juhul, kui selle rolli ülesannete ja volituste osas ei toimu olulisi muudatusi, mille tagajärjel oleks töötajal tegelikult muu roll või organisatsioonisisene vastutus;
 - b. summa ei sõltu ühestki muust tegurist peale teatava rolli täitmise või teatava organisatsioonisisese vastutuse omamise ning punktis 182 sätestatud kriteeriumide;
 - c. kõigil teistel sama rolli täitvatel ja sama organisatsioonisisest vastutust omavatel töötajatel, kes on võrreldavas olukorras, oleks õigus võrreldavale hüvitisele, ilma et see piiraks käesolevate suuniste punkti 182 kohaldamist.
123. Pädevad asutused peaksid tagama, et hüvitised ei oleks vahend ega meetod, mis võimaldab krediidasutustel ja investeerimisühingutel mitte järgida kapitalinõuete direktiivi.

8.2 Tulevastel töötulemustel põhinev muutuvtasu

124. Kui muutuvtasu, kaasa arvatud pikaajaliste stiimulite määramine põhineb varasematel töötulemustel vähemalt ühe aasta jooksul, kuid sõltub ka tulevaste töötulemuste tingimustest, tuleks kohaldada järgmist:
- a. krediidasutus või investeerimisühing peaks sätestama töötajate jaoks täiendavad töötulemuste tingimused, mis tuleb pärast muutuvtasu määramist selle üleandmiseks täita;
 - b. krediidasutus või investeerimisühing peaks hindama enne muutuvtasu üleandmist, et selle üleandmise tingimused oleksid täidetud;
 - c. täiendavad tulevaste töötulemuste tingimused tuleks määratleda vähemalt ühe aasta pikkuseks eelnevalt kindlaksmääratud ajavahemikuks;
 - d. kui tulevaste töötulemuste täiendavad tingimused ei ole täidetud, tuleks kohaldada kuni 100% ulatuses sellistel tingimustel määratud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist;

- e. edasilükkamise periood peaks lõppema kõige varem ühe aasta möödumisel viimase töötulemuste tingimuse hindamisest; kõiki teisi 15. jaos sätestatud kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu edasilükkamist puudutavaid nõudeid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu puhul, mis põhineb ainult selle määramisele eelnevatel töötulemustel;
- f. kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks määratud muutuvtasu kogusummat võtta arvesse majandusaastal, mille eest muutuvtasu, sealhulgas pikaajalised stiimulid, määrati. Sama tuleks kohaldada ka siis, kui varasemaid töötulemusi on hinnatud mitmeaastase kogunemisperioodi vältel.

125. Kui muutuvtasu tulevase tasustamise kord, sealhulgas pikaajaliste stiimulite plaan, põhineb ainult tulevaste töötulemustega seotud tingimustel (näiteks juhul, kui uus töötaja saab esimese tööaasta alguses pikaajaliste stiimulite plaani), tuleks summat käsitada töötajale määratuna pärast töötulemuste tingimuste täitmist, vastasel korral ei tohiks seda määrata. Määratud summasid tuleks võtta arvesse kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel nende määramisele eelneval majandusaastal. Kui tasuks määratakse konkreetne arv instrumente, tuleks nende väärtust kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel erandlikult hinnata turuhinna või õiglase väärtuse järgi, mis määratakse kindlaks muutuvtasu tulevase tasustamise korra kehtestamise ajal. Kohaldada tuleb punkti 124 alapunkte a–c. Kõiki teisi nõudeid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu puhul, näiteks algab edasilükkamisperiood pärast muutuvtasu määramist.

8.3 Teenitud intressi maksed

126. Teenitud intressi maksetele kohaldatakse alternatiivsete investeerimisfondide (AIFI) valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 4 lõike 1 punkti d tähenduses AIFI valitsejate tasustamissätteid; AIFI valitsejaid käsitleva direktiivi I lisa punkt 2 hõlmab sõnaselgelt terminit „teenitud intress“ töötasu määratluses³⁰. Kohaldatakse Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve suuniseid usaldusväärse tasustamispoliitika kohta alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi alusel³¹. Käesolevate EBA suuniste kohaldamisel ning eelkõige käesolevate suuniste 13. jao kohaselt kindlaksmääratud töötajate töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleb toimida järgmiselt:

- a. kõiki alternatiivsete investeerimisfondide poolt neile töötajatele teenitud intressi vahendite abil tehtud makseid, mis ei kujuta endast proportsionaalset tulu nende

³⁰ AIFI valitsejaid käsitleva direktiivi I lisa punktis 2 on sätestatud järgmine: „Lõikes 1 sätestatud põhimõtteid kohaldatakse AIFI valitseja makstud iga liiki tasude, otseselt AIFI enda makstud iga summa, sh teenitud intress, ja AIFI osakute või aktsiate mis tahes ülekandmise suhtes, mille puhul on kasusaajaks need töötajate kategooriad, sealhulgas kõrgema astme juhtkond, riskide võtjad, kontrollifunktsioonide täitjad ja kõik töötajad, kelle töötasu kokku on sama suur kui kõrgema juhtkonna liikmetel ja riskide võtjatel, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt AIFide valitsejate riskiprofiili või nende valitsetavate AIFide riskiprofiili“ (rõhk lisatud).

³¹ ESMA/2013/232, kättesaadav aadressil https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_et_tra.pdf. Teenitud intressi erikäsitlemise kohta alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate direktiivis vt eelkõige ESMA suuniste punkte 10, 13 ja 16 ning 159.

töötajate tehtud investeeringutelt, tuleks käsitada muutuvtasuna ning hinnata nende väärtust nende määramise ajal;

- b. kõik alternatiivsete investeerimisfondide poolt neile töötajatele teenitud intressi vahendite abil tehtud maksed, mis kujutavad endast proportsionaalset tulu nende töötajate poolt (teenitud intressi vahendi kaudu) tehtud mis tahes investeeringutelt alternatiivsesse investeerimisfondi, tuleks arvutusest välja jätta.

127. Üleantud aktsiatelt või samaväärsetelt osalustelt makstud dividendid, mida töötajad saavad krediidasutuse või investeerimisühingu aktsionäride või omanikena, ei ole käesolevate suuniste kohaselt töötasu osa. Selliseid makseid ei tohi siiski kasutada muutuvtasu maksmise meetodina, mis tooks kaasa kapitalinõuete direktiiviga kehtestatud töötasunõuetest kõrvalehoidmise.

8.4 Töötajate hoidmise preemiad

128. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid suutma põhjendada töötajate hoidmise preemiate määramisel oma õiguspärast huvi kindlaksmääratud töötaja hoidmiseks. Näiteks võib kasutada töötajate hoidmise preemiaid restruktureerimiste ajal, likvideerimisel või pärast kontrolli üleminekut.

129. Töötajate hoidmise preemia peab vastama muutuvtasu nõuetele, sealhulgas tagantjärele riskiga korrigeerimise, instrumentides maksmise, edasilükkamise, säilitamise ja muutuvtasu hilisema tagasinõudmise korral. Töötajate hoidmise preemiate aluseks ei ole mitte töötulemused, vaid muud tingimused (s.o asjaolu, et töötaja jääb krediidasutusse või investeerimisühingusse eelnevalt kindlaksmääratud ajavahemikuks või kuni teatud sündmuseni), mistõttu ei ole eelnevad riskiga korrigeerimised vajalikud.

130. Töötajate hoidmise preemiat ei tohiks määrata lihtsalt töötulemustega seotud tasu hüvitamiseks, mida ebapiisavate töötulemuste või krediidasutuse või investeerimisühingu finantsseisundi tõttu ei maksta.

131. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid määrama töötajate hoidmise preemia säilitamisperioodi konkreetse ajavahemikuna või sellise sündmuse kaudu, mille saabumisel peaks säilitamistingimus olema täidetud. Töötajate hoidmise preemiaid tuleks määrata pärast säilitamisperioodi lõppu või siis, kui säilitamistingimus on täidetud.

132. Töötajate hoidmise preemiat tuleks võtta muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel arvesse muutuvtasuna. Töötajate hoidmise preemiat tuleks võtta arvesse kas iga-aastase summana igal säilitamisperioodi aastal, mis arvutatakse lineaarsel proportsionaalsel alusel olenemata sellest, et kogusumma määratakse pärast säilitamisperioodi lõppu, või kogusummana siis, kui säilitamistingimus on täidetud. Kui säilitamisperioodi täpne pikkus ei ole ette teada, peaks krediidasutus või investeerimisühing selle perioodi kehtestama ja nõuetekohaselt dokumenteerima, võttes arvesse olukorda ja rakendatavaid meetmeid, mis

õigustavad töötajate hoidmise preemia maksmist. Suhtarvu arvutamine peaks põhinema kehtestatud perioodil.

8.5 Vabatahtlikud pensionihüvitised

133. Vabatahtlikud pensionihüvitised on üks muutuvtasu vorm. Kui äriühingu pensioniskeemi tingimused sisaldavad pensionihüvitisi, mis ei põhine tulemuslikkusel ja mida antakse mõnele töötajate kategooriale järjepidevalt, ei tohiks käsitada selliseid pensionihüvitisi vabatahtlikena, vaid neid peaks käsitama käesolevate suuniste määratlusi käsitleva jao alusel osana tavalistest töölepingupakettidest.
134. Krediidiasutus või investeerimisühing peaks tagama, et kui töötaja lahkub krediidiasutusest või investeerimisühingust või läheb pensionile, ei maksta vabatahtlikke pensionihüvitisi välja, ilma et võetaks arvesse krediidiasutuse või investeerimisühingu majanduslikku olukorda või töötaja võetud riske, mis võivad mõjutada krediidiasutust või investeerimisühingut pikas perspektiivis.
135. Vabatahtlike pensionihüvitiste kogusumma tuleb kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punktiga o määrata kõnealuse lõike punktis I osutatud instrumentides ning juhul,
- a. kui kindlaksmääratud töötaja lahkub krediidiasutusest või investeerimisühingust enne pensionile jäämist, peab krediidiasutus või investeerimisühing hoidma vabatahtlike pensionihüvitiste kogusummat instrumentides vähemalt viie aasta jooksul enne proportsionaalse üleandmise rakendamist;
 - b. kui kindlaksmääratud töötaja jõuab pensioniikka, tuleb kogu instrumentides makstud summa suhtes kohaldada viieaastast säilitamisperioodi.
136. Krediidiasutused ja investeerimisühingud peavad tagama, et muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse vabatahtlike pensionihüvitiste suhtes samamoodi nagu teiste muutuvtasu elementide suhtes.

9. Erandlikud töötasu komponendid

9.1 Tagatud muutuvtasu

137. Tagatud muutuvtasu võib esineda mitmes vormis, näiteks tagatud preemiana, tervituspreemiana, liitumispreemiana jne, ning seda võib määrata kas sularahas või instrumentides.
138. Uue töötaja värbamisel direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktide d ja e kohaselt tagatud muutuvtasu määrates ei tohi krediidiasutused ja investeerimisühingud tagada muutuvtasu pikemaks ajaks kui esimeseks tööaastaks. Tagatud muutuvtasu on erandlik ning seda võib kasutada ainult juhul, kui krediidiasutusel või investeerimisühingul on usaldusväärne

ja tugev kapitalibaas, arvestades kõnealuse direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti e ja käesolevate suuniste 6. jagu.

139. Krediidiasutus või investeerimisühing võib määrata tagatud muutuvtasu ühele ja samale töötajale ainult ühe korra. Seda nõuet tuleks arvestada ka konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil ning see hõlmab olukordi, kus töötaja saab samalt krediidiasutuselt või investeerimisühingult või teiselt konsolideerimise alla kuuluvalt krediidiasutuselt või investeerimisühingult uue lepingu.
140. Krediidiasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused ei tohi lisada tagatud muutuvtasu summat kogu töötasu moodustava põhi- ja muutuvtasu komponentide suhtarvu arvutusse esimesel tulemuste hindamise perioodil, kui tagatud muutuvtasu määratakse uue töötaja palkamisel enne esimese tulemuste hindamise perioodi algust.
141. Osana seda muutuvtasu osa tagavast korrast ei tohi krediidiasutused ja investeerimisühingud kohaldada tagatud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist. Krediidiasutused ja investeerimisühingud võivad maksta kogu summa välja sularahas, mida ei lükata edasi.

9.2 Hüvitis või eelmisest töölepingust väljaostmine

142. Hüvitis eelmisest töölepingust väljaostmise eest tuleks määrata käesolevate suuniste punktis 138 määratletud tingimustel.
143. Tasu tuleks käsitada eelmisest töölepingust väljaostmise hüvitisena, kui eelmine tööandja vähendas või tühistas töötaja edasilükatud muutuvtasu lepingu lõpetamise tõttu. Hüvitisega või eelmisest töölepingust väljaostmisega seotud töötasupakettide puhul kehtivad kõik muutuvtasu nõuded, sealhulgas edasilükkamine, säilitamine, instrumentides väljamaksmine ja tagasinõudmine.

9.3 Lahkumishüvitis

144. Krediidiasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikas tuleks täpsustada lahkumishüvitiste võimalik kasutamine, kaasa arvatud maksimumsumma või selliste summade määramise kriteeriumid, mida võib kindlaksmääratud töötajatele lahkumishüvitisena määrata. Regulaarseid etteteatamise perioodiga seotud töötasu makseid ei tohiks käsitada lahkumishüvitisena.
145. Krediidiasutustel ja investeerimisühingutel peaks olema raamistik, mille alusel lahkumishüvitist määratakse ja heaks kiidetakse ning mis hõlmab selget vastutuse ja otsustusvõimet jaotust ning kontrollifunktsioonide osalust menetluses.
146. Lahkumishüvitised ei tohiks pakkuda ebaproportsionaalset preemiat, vaid sobivat lepingu ennetähtaegse lõpetamise hüvitist töötajale. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti h

kohaselt peab lahkumishüvitis peegeldama aja jooksul saavutatud tulemusi ning sellega ei tohi premeerida ebaõnnestumist või üleastumist.

147. Lahkumishüvitist ei tohiks määrata ilmse ebaõnnestumise puhul, mis võimaldab kohest lepingu tühistamist või töötaja vallandamist.
148. Lahkumishüvitist ei tohiks määrata, kui töötaja astub vabatahtlikult tagasi, et asuda mõnes teises juriidilises isikus asuvale ametikohale, välja arvatud juhul, kui lahkumishüvitist nõuavad siseriiklikud tööõigusaktid.
149. Lahkumishüvitised võivad sisaldada koondamistasu töökoha kaotuse eest ning nende suhtes võib kohaldada lepingutes sätestatud konkurentsikeelu klausleid. Eelkõige tuleks lahkumishüvitisena käsitada lepingu ennetähtaegse lõpetamise tõttu tehtavaid täiendavaid makseid järgmistes olukordades:
 - a. krediidasutus või investeerimisühing lõpetab töötajate lepingud krediidasutuse või investeerimisühingu maksejõuetuse tõttu;
 - b. krediidasutus või investeerimisühing soovib lõpetada lepingu, kuna vähendatakse oluliselt krediidasutuse või investeerimisühingu neid tegevusvaldkondi, milles töötaja tegutses, või kuna teised krediidasutused või investeerimisühingud omandavad ärivaldkonnad, ilma et töötajal oleks võimalus jääda tööle omandavasse krediidasutusse või investeerimisühingusse;
 - c. krediidasutus või investeerimisühing ja töötaja teevad potentsiaalse või tegeliku töövaidluse korral kokkuleppe, et vältida vaidluse lahendamist kohtus.
150. Kui krediidasutus või investeerimisühing määrab lahkumishüvitise, peaks krediidasutus või investeerimisühing suutma tõendada pädevale asutusele lahkumishüvitise põhjuseid, määratud summa asjakohasust ning summa määramiseks kasutatud kriteeriumeid, sealhulgas selle seotust aja jooksul saavutatud tulemustega ning seda, et hüvitisega ei premeerita ebaõnnestumist või üleastumist.
151. Makstava lahkumishüvitise summa määramisel peaks krediidasutus või investeerimisühing võtma arvesse aja jooksul saavutatud tulemusi ning hindama vajaduse korral võimaliku ebaõnnestumise raskusastet. Tuvastatud ebaõnnestumisi tuleks eristada krediidasutuse või investeerimisühingu maksejõuetusest ning kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumistest järgmiselt:
 - a. krediidasutuse või investeerimisühingu maksejõuetust tuleks võtta arvesse töötajate lahkumishüvitiste kogusumma määramisel, võttes arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu kapitalibaasi; sellised lahkumishüvitised ei tohiks olla suuremad lepingute ennetähtaegse lõpetamisega saavutatud kulude vähenemisest;

- b. kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumised peaksid tooma kaasa lahkumishüvitise summa allapoole korrigeerimise võrreldes sellega, mis oleks määratud, kui lahkumishüvitise hindamisel oleks arvestatud ainult aja jooksul saavutatud tulemusi, kaasa arvatud summa võimaliku vähendamise nullini.
152. Krediidiasutuse või investeerimisühingu maksejõuetus hõlmab järgmisi olukordi:
- a. kui krediidiasutus või investeerimisühing saab kasu valitsuse sekkumisest või tema suhtes kohaldatakse varajase sekkumise või kriisilahenduse meetmeid kooskõlas direktiiviga 2014/59/EL³²;
 - b. kui esitatud on hagi krediidiasutuse või investeerimisühingu tavalise maksejõuetusmenetluse algatamiseks direktiivi 2014/59/EL artikli 2 lõike 1 punkti 47 tähenduses;
 - c. kui märkimisväärne kahjum tekitab olukorra, milles krediidiasutusel või investeerimisühingul ei ole enam tugevat kapitalibaasi, mille tulemusel müüakse ärivaldkond või vähendatakse äritegevust.
153. Kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumisi tuleks hinnata juhtumipõhiselt ning nende hulka kuuluvad järgmised olukorrad:
- a. kui juhtorgani liikme puhul ei loeta asjakohaseid sobivuse ja käitumise nõudeid enam täidetuks;
 - b. kui kindlaksmääratud töötaja on osalenud üleastumises või on vastutav üleastumise eest, mis tõi krediidiasutusele või investeerimisühingule märkimisväärset kahju vastavalt krediidiasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikas määratletule;
 - c. kui kindlaksmääratud töötaja toimib tahtlikult või raske hooletuse tõttu sisekorda, väärtuseid või menetlusi rikkudes.
154. Lahkumishüvitisi tuleks käsitada muutuvtasuna. Järgmiseid lahkumishüvitise summasid ei tohiks kõnealuse suhtarvu arvutamisel ning instrumentides tehtava makse edasilükkamise kohaldamisel arvesse võtta:
- a. lahkumishüvitised, mis on kohustuslikud siseriiklike tööõigusaktide kohaselt, on kohustuslikud kohtu otsuse alusel või mida arvutatakse tasustamispoliitikas eelnevalt määratletud üldise valemi alusel punktis 149 osutatud juhtudel;

³² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/59/EL, millega luuakse krediidiasutuste ja investeerimisühingute finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse õigusraamistik ning muudetakse nõukogu direktiivi 82/891/EMÜ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiive 2001/24/EÜ, 2002/47/EÜ, 2004/25/EÜ, 2005/56/EÜ, 2007/36/EÜ, 2011/35/EL, 2012/30/EL ja 2013/36/EL ning määruseid (EL) nr 1093/2010 ja (EL) nr 648/2012 (ELT L 173, 12.6.2014, lk 190).

- b. ametikoha kaotuse eest antavad hüvitised, mille suhtes rakendatakse lepingus konkurentsikeelu klauslit (nn aianduspuhkus) ning mida makstakse välja tulevastel perioodidel põhitasu summa ulatuses, mida oleks makstud konkurentsikeelu perioodi eest, kui töötaja oleks tööle jäänud;
 - c. punkti 149 kohased lahkumishüvitised, mille puhul ei ole käesoleva punkti alapunktis a sätestatud tingimus täidetud, kui krediidasutus või investeerimisühing on tõestanud pädevale asutusele lahkumishüvitise summa põhjused ja sobivuse.
155. Kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks järgmisi lahkumishüvitise summasid võtta arvesse muutuvtasuna selle suhtarvu arvutamisel viimase tulemuste hindamise perioodi kohta:
- a. kõigi punkti 154 alapunkti b kohaste tulevaste perioodide eest makstavate põhitasust suuremate summade kogusumma;
 - b. kõik muud punktis 154 loetlemata lahkumishüvitised.

10. Keelud

10.1 Isiklik riskimaandamine

156. Kui sobiv tasustamispoliitika on kooskõlas riskiga, peaks see olema piisavalt tõhus ja võimeline tooma praktikas kaasa töötajatele määratava muutuvtasu allapoole korrigeerimise ning muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise.
157. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama niipalju kui võimalik, et kindlaksmääratud töötajad ei saaks muutuvtasu vähenemise riski teisele osapoolle riskimaandamise või teatavat liiki kindlustuse kaudu üle kanda, rakendades näiteks finantsinstrumente ja avaldamisnõudeid käsitlevaid põhimõtteid.
158. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada töötasu allapoole korrigeerimise riski maandavana, kui ta sõlmib kolmanda isiku või krediidasutuse või investeerimisühinguga lepingu ning täidetud on kumbki järgmistest tingimustest:
- a. lepinguga nõutakse, et kolmas isik või krediidasutus või investeerimisühing teeb kindlaksmääratud töötajale otse või kaudselt makseid, mis on seotud või proportsionaalsed summadega, mille võrra on vähendatud kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu;
 - b. kindlaksmääratud töötaja ostab või hoiab tuletisinstrumente, mis on mõeldud maandama kahjumi riski seoses muutuvtasu osana saadud finantsinstrumentidega.

159. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada tasu allapoole korrigeerimise riski kindlustanuna, kui ta sõlmib kindlustuslepingu, milles on sätestatud talle hüvitise maksmine töötasu allapoole korrigeerimise korral. Sellega ei tohiks üldiselt hoida ära kindlustuslepingute sõlmimist selliste isiklike maksete nagu tervishoiukulude või hüpoteegimaksete katmiseks.
160. Edasilükatud ja säilitatud muutuvtasu korra suhtes tuleks kohaldada nõuet mitte kasutada isiklike riskimaandamisstrateegiaid või kindlustust, mis kahjustaks töötajate tasustamiskorda integreeritud riskimaandamise mõju.
161. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid rakendama tõhusat korda, millega tagatakse, et kindlaksmääratud töötaja järgib käesoleva jao nõudeid. Vajalik on vähemalt kindlaksmääratud töötaja deklaratsioon kohustuse kohta hoiduda isiklike riskimaandamisstrateegiate või kindlustuslepingute kasutamisest eesmärgiga kahjustada riskide maandamist. Krediidasutuse või investeerimisühingu personali- või sisekontrolli funktsioon peaks tegema vähemalt kohapealseid kontrole selle deklaratsiooni järgimise üle seoses organisatsioonisiseste halduskontodega. Pistelised kontrollid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate organisatsioonisiseseid halduskontosid. Samuti tuleks muuta kohustuslikuks krediidasutuse või investeerimisühingu teavitamine kõigist halduskontodest väljaspool krediidasutust või investeerimisühingut.

10.2 Kõrvalehoidmine

162. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama, et muutuvtasu ei makstaks selliste vahendite või meetodite abil, mille eesmärk on jätta täitmata kindlaksmääratud töötajate tasustamisnõudeid – või kui selliseid nõudeid kohaldatakse kõigile töötajatele, siis kõigi töötajate tasustamisnõudeid –, või mis tegelikult põhjustavad nende täitmata jätmise. See hõlmab ka krediidasutuse või investeerimisühingu ja kolmandate isikute vahelisi kokkuleppeid, milles töötajal on rahaline või isiklik huvi.
163. „Kõrvalehoidmine“ on tasustamisnõude täitmata jätmine ning see toimub, kui krediidasutus või investeerimisühing ei täida tegelikult kokkuvõttes nõuete eesmärki ja otstarvet, täites samal ajal formaalselt konkreetse tasustamisnõude sõnastust.
164. Kõrvalehoidmine leiab muu hulgas aset järgmistes olukordades:
- a. kui muutuvtasu käsitatakse põhitasuna kooskõlas käesolevate suuniste sõnastuse, aga mitte selle eesmärkidega;
 - b. kui määratakse või antakse üle muud muutuvtasu kui tagatud muutuvtasu olenemata sellest, et tegelikult
 - i. ei ole töötaja, äriüksus või krediidasutus või investeerimisühing saavutanud positiivseid tulemusi mõõdetuna kooskõlas käesolevate suuniste IV jaotisega;

- ii. ei ole tõhusat riskimaandust (s.o eelnevat või tagantjärele riskiga korrigeerimist) või
 - iii. ei ole muutuvtasu krediidasutuse või investeerimisühingu finantsseisundi seisukohast jätkusuutlik;
- c. kui töötaja saab krediidasutuselt või investeerimisühingult või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu töötasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid, mis sisaldavad stiimulit võtta riske või pakuvad ebaproportsionaalset tulu äriühingu instrumentidesse tehtavalt investeringutelt, mis erineb oluliselt teistele investoritele, kes sellisesse vahendisse investeerisid, kehtivatest tingimustest;
- d. kui töötaja saab krediidasutuselt või investeerimisühingult või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu töötasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks (nt tagastamatu laen);
- e. kui põhitasu komponente määratakse instrumentide kindla arvu, mitte aga fikseeritud summana;
- f. kui töötajale määratakse töötasu instrumentides või ta saab osta instrumente, mille hinda ei kehtestata turuhinna või noteerimata instrumentide korral õiglase hinna alusel ning saadavat lisaväärtust ei võeta arvesse muutuvtasuna;
- g. kui põhitasu komponentide kohanduste üle räägitakse sageli uuesti läbi ning kohandusi tehakse tegelikult selleks, et sobitada tasustamist töötajate töötulemustega;
- h. kui hüvitisi määratakse ülemäärases summas, mida aluseks olevad asjaolud ei õigusta;
- i. kui töötasu nimetatakse makseks ennetähtaegse pensionile jäämise eest ega võeta arvesse muutuvtasuna olukorras, kus sellel maksel on tegelikult lahkumishüvitise iseloom, kuna see tehakse seoses lepingu ennetähtaegse lõpetamisega, või kui töötaja ei lähe pärast selle tasu määramist tegelikult pensionile või kui makseid ei tehta igakuiselt.
165. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama, et tulemuste mõõtmise meetodi puhul on kehtestatud asjakohased kontrollid, mis tagavad, et tasu määramise kriteeriumidega ei saa manipuleerida. Kui selliseid kontrole ei ole kehtestatud, ei ole muutuvtasu tulemustega piisavalt seotud ja tasustamispoliitikat ei rakendata asjakohaselt ning kõik muutuvtasu maksed võivad tuua kaasa regulatiivsete nõuete rikkumise. Võimalike manipulatsioonide hulka kuuluvad näiteks nn viisakusotsused, mida tehakse kahepoolse tulemuste mõõtmise protsessi käigus, näiteks kui otsustusprotsessi puhul puuduvad objektiivsed töötajate eesmärkide saavutamise seotud standardid.

166. Krediidasutused ja investeerimisühingud ei tohiks hüvitada ühtki muutuvtasu vähendamist ega restruktureerimist näiteks finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse meetmete ega muu valitsuse erakorralise sekkumise kontekstis hilisematel aastatel ega muude maksete, vahendite või meetodite abil.
167. Krediidasutused ja investeerimisühingud ei tohiks luua konsolideerimisgrupi struktuuriüksusi ega välismaiseid üksusi ega lepinguid krediidasutuse või investeerimisühingu nimel tegutsevate isikutega selleks, et manipuleerida kindlaksmääramise protsessi tulemusega ning hoida kõrvale tasustamisnõuete kohaldamisest töötajate puhul, kelle suhtes neid nõudeid peaks muidu kohaldama.
168. Kui krediidasutus või investeerimisühing kasutab lühiajalisi (näiteks üheaastaseid) lepinguid ja pikendab neid regulaarselt, peaksid pädevad asutused kontrollima, kas sellised lepingud on vahend või meetod direktiivi 2013/36/EL tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks näiteks seetõttu, et need tekitavad tegelikult muutuvtasu, ning rakendama sobivaid meetmeid tagamaks, et krediidasutus või investeerimisühing täidaks direktiivi 2013/36/EL artiklites 92 ja 94 sätestatud nõudeid.
169. Kui töötasu on suuniste VII jao kohaselt põhitasu, kuid seda makstakse instrumentides, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused kaaluma, kas kasutatavad instrumendid muudavad töötasu põhitasu komponendi muutuvtasu komponendiks, kuna on loodud seos krediidasutuse või investeerimisühingu tulemustega. Krediidasutused ja investeerimisühingud ei tohiks kasutada finantsinstrumente osana põhitasust, et hoida kõrvale muutuvtasu nõuetest, ning kasutatavad instrumendid ei tohi luua stiimulit ülemääraste riskide võtmiseks.

III jaotis. Konkreetsete funktsioonide tasustamine

11. Juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine

170. Juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine (edaspidi „juhtimisfunktsiooni täitjad“) peaks vastama nende volitustele, ülesannetele, eriteadmistele ja vastutusalaadele.
171. Et vältida tõhusalt huvide konflikte ja ilma et see piiraks punktide 172 ja 173 kohaldamist, tuleks järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele maksta ainult põhitasu. Stiimulitepõhised krediidasutuse või investeerimisühingu tulemustele tuginevad mehhanismid tuleks välistada. Järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete kulude hüvitamine ning

neile töötunni või -päeva eest fikseeritud summa maksmist käsitatakse põhitasuna isegi juhul, kui tasustatav aeg ei ole eelnevalt kindlaks määratud.

172. Kui järelevalvefunktsiooni täitjale määratakse erandjuhul muutuvtasu, peaks muutuvtasu ja riskimaandus olema rangelt kohandatud talle antud ülevaatamis-, järelevalve- ja kontrolliülesannetele, kajastades üksiktöötaja vastutusalasid ja kohustusi ning tema funktsioonidega seotud eesmärkide saavutamist.
173. Muutuvtasu määramisel instrumentides tuleks rakendada sobivaid meetmeid säilitamaks nende juhtorgani liikmete otsuste sõltumatust, kasutades muu hulgas säilitamisperioode nende volituste lõppemiseni.

12. Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine

174. Sisekontrolli funktsioonid peaksid olema sõltumatud ning omama piisavalt vahendeid, teadmisi ja kogemusi, et täita oma krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikat puudutavaid ülesandeid. Sõltumatu kontrolli funktsioonid peaksid aktiivselt ja regulaarselt omavahel ning teiste asjaomaste funktsioonide ja komiteedega tasustamispoliitika ja tasustamispõhimõtetest tuleneda võivate riskidega seoses koostööd tegema.
175. Sõltumatu kontrolli funktsiooni täitvate töötajate tasustamine peaks võimaldama krediidasutusel või investeerimisühingul võtta tööle nende funktsioonide täitmiseks kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid. Sõltumatu kontrolli funktsiooni täitjate tasustamine peaks valdavalt toimuma põhitasuna, mis peegeldaks nende ülesannete iseloomu.
176. Kontrollifunktsioonide, näiteks riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsiooni täitjate muutuvtasu kindlaksmääramise meetod ei tohiks kahjustada töötajate objektiivsust ja sõltumatust.

IV jaotis. Tasustamispoliitika, kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu määramine ja väljamaksmine

13. Tasustamispoliitika kindlaksmääratud töötajate puhul

177. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad tagama, et kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika vastab kõigile direktiivi 2013/36/EL artiklite 92 ja 94 ning kohaldatavuse korral ka artikli 93 põhimõtetele.
178. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid rakendama erinevate kindlaksmääratud töötajate kategooriate suhtes vajaduse korral konkreetseid tasustamispõhimõtteid ning riskimaandusmehhanisme, millega tagatakse, et vastava kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile oleks asjakohaselt kooskõlas nende tasustamisega.

179. Kui krediidasutus või investeerimisühing kaalub vähem kui 100% töötasu põhitasu komponendist väljamaksmist sularahas, peab see otsus olema hästi põhjendatud ning tasustamispoliitika osana heaks kiidetud.
180. Kui aktsiaseltsi või osaühingu juriidilises vormis ning eriti noteeritud krediidasutus või investeerimisühing rakendab mõne kindlaksmääratud töötajate kategooria suhtes aktsiate või osade omamise nõuet, et saavutada pikas perspektiivis töötajatele pakutavate stiimulite parem kokkusobivus krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiiliga, tuleks see summa krediidasutuse või investeerimisühingu põhimõtetes selgelt dokumenteerida. Kui aktsiate või osade omamise nõuet rakendatakse, peab töötajal olema teatav arv või teatava summa väärtuses aktsiaid või osi seni, kuni nad töötavad samal või samaväärse või kõrgema positsiooniga ametikohal.

13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika

181. Krediidasutustel ja investeerimisühingutel peab koosõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga f olema täielikult paindlik kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu poliitika. Määratav muutuvtasu summa peaks töötaja, äriüksuse, krediidasutuse või investeerimisühingu tulemuste muutumisele asjakohaselt vastama. Krediidasutus või investeerimisühing peaks täpsustama, kuidas muutuvtasu reageerib muutustele tulemuslikkuses. See peaks hõlmama sellist tulemuslikkuse taset, mille puhul muutuvtasu väheneb nullini. Ebaeetiline või eeskirjadevastane käitumine peaks kaasa tooma töötaja muutuvtasu olulise vähenemise.
182. Kindlaksmääratud töötajate põhitasu peab kajastama nende kutsealaseid kogemusi ja organisatsioonisisest vastutust, võttes arvesse haridustaset, juhtimistasandit, kogemuste ja oskuste taset, piiranguid (nt sotsiaalseid, majanduslikke, kultuurilisi või muid asjakohaseid tegureid) ning töökogemust, asjakohast äritegevust ning geograafilise asukoha palgataset.
183. Põhitasu summa peab olema piisavalt suur tagamaks, et muutuvtasu vähendamine nullini oleks võimalik. Töötajad ei tohiks olla muutuvtasu määramisest sõltuvad, kuna see võiks vastasel juhul luua stiimuli lühiajaliselt ülemääraste riskide võtmiseks, kaasa arvatud ebasobivate toodete müümiseks, kui ilma sellise lühiajalise riskide võtmiseta ei võimaldaks krediidasutuse või investeerimisühingu või töötaja tulemused muutuvtasu määrata.
184. Põhitasu väljamaksmine instrumentides, kui seda üldse teha, ei tohiks kahjustada krediidasutuse või investeerimisühingu võimet rakendada muutuvtasu suhtes täielikult paindlikku poliitikat.

13.2 Põhi- ja muutuvtasu suhtarv

185. Krediidasutus või investeerimisühing peaks kehtestama oma tasustamispoliitikas kindlaksmääratud töötajate jaoks eelnevalt sobiva kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu koosõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis g

ning siseriiklikes õigusaktides sätestatud piirmäärade ja menetlustega, võttes arvesse äritegevusi, riske ning töötajate erinevate kategooriate mõju riskiprofiilile. Krediidiasutused ja investeerimisühingud võivad kehtestada erinevaid suhtarve erinevate jurisdiktsioonide, äriüksuste, korporatiivsete ja sisekontrolli funktsioonide ja kindlaksmääratud töötajate kategooriate jaoks. Kehtestatav suhtarv on suhe järgmise tulemuste hindamise perioodi eest maksimaalselt määratava muutuvtasu komponendi ning järgmise tulemuste hindamise perioodi põhitasu komponendi vahel.

186. Maksimaalne suhtarv tuleks arvutada kui kõigi muutuvtasu komponentide summa, mida võiks asjaomasel tulemuste hindamise aastal maksimaalselt määrata, kaasa arvatud summa, mida tuleb arvesse võtta töötajate hoidmise preemia puhul, jagatuna kõigi põhitasu komponentide summaga, mida sama tulemuste hindamise aasta eest määratakse. Igal juhul tuleks jaotada kõik töötasu komponendid käesolevatest suunistest lähtuvalt õigesti kas muutuv- või põhitasu hulka. Krediidiasutused ja investeerimisühingud võivad jätta välja mõne põhitasu komponendi, kui need ei ole olulised, näiteks juhul, kui määratakse proportsionaalseid mitterahalisi hüvitisi.
187. Erandlikel ja nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võib tasustamispoliitikas sätestada teatud kategooriasse kuuluvate üksikute kindlaksmääratud töötajate jaoks teiste samasse kategooriasse kuuluvate töötajatega võrreldes erineva suhtarvu.
188. Töötajate kategooriate või üksikute töötajate töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvud peaks kiitma heaks järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või vajaduse korral aktsionäride koosolek. Töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarv tuleks määrata sõltumatult võimalikust tagantjärele riskiga korrigeerimisest või instrumentide hinnakõikumistest.
189. Tegelik suhtarv tuleks arvutada kui kõigi käesolevate suuniste kohaselt eelmise tulemuste hindamise aasta eest määratud töötasu muutuvtasu komponentide summa, kaasa arvatud mitmeaastaste kogunemisperiodide eest määratud summad, jagatuna sama tulemuste hindamise aasta eest määratud põhitasu komponentide summaga. Mitmeaastaste kogunemisperiodide puhul, mis ei muutu igal aastal, võivad krediidiasutused ja investeerimisühingud võtta teise võimalusena igal tulemuste hindamise perioodi hõlmaval aastal arvesse maksimaalse muutuvtasu summa, mida saab tulemuste hindamise perioodi lõpus maksta, jagatuna tulemuste hindamise perioodi aastate arvuga.
190. Tegelik määratava muutuvtasu ja põhitasu vaheline suhtarv peaks suurenema koos saavutatud tulemustega ning hõlmama tasusid, mida oleks võimalik saada ainult nn eesmärki ületavate ja erakorraliste tulemuste eest. Tegelik suhtarv ei tohi ületada direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis g, siseriiklikes õigusaktides ja krediidiasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitikas sätestatud maksimaalset suhtarvu.
191. Maksimaalse või tegeliku suhtarvu arutamisel peaksid krediidiasutused ja investeerimisühingud kohaldama EBA suuniseid muutuvtasule kohaldatava tingliku

diskontomäärade kohta kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktiga iii ainult juhul, kui liikmesriigid on rakendanud direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti iii või kui suhtarvu arvutatakse kolmandas riigis asuva krediidasutuse või investeerimisühingu, mis on ELis emattevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu tütarettevõtja, kindlaksmääratud töötajate puhul.

14. Riskimaandamise protsess

192. Riskimaandamise protsess hõlmab tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsessi (vt punkt 14.1), tasude määramise protsessi (punkt 14.2) ning väljamaksete protsessi (punkt 15). Igas riskimaandamise etapis tuleks kohandada muutuvtasu kõigi praegu ja tulevikus võetavate riskidega. Krediidasutus või investeerimisühing peab tagama, et riskide võtmise stiimulid oleksid tasakaalus riskijuhtimise stiimulitega.
193. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid viima riskide ja tulemuste mõõtmise ajaliselt kooskõlla krediidasutuse või investeerimisühingu majandustsükliga mitmeaastases raamistikus. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kehtestama asjakohase pikkusega tasu kogunemisperioodi ja väljamakseperioodid, eristades tasu, mis tuleb kohe välja maksta, ning tasu, mis tuleb maksta pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioode. Kogunemis- ja väljamakseperioodide kehtestamisel tuleks võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate kategooria või erandjuhtudel konkreetse kindlaksmääratud töötaja äritegevust ja ametikohta.
194. Riskimaandamise protsessis tuleks kasutada kõigis etappides sobivat kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide kombinatsiooni absoluutsete ja suhteliste kriteeriumide vormis, et tagada kõigi riskide, tulemuste ja vajalike riskiga korrigeerimiste arvessevõtmine. Absoluutseid tulemuste mõõdikuid peaks krediidasutus või investeerimisühing määrama oma strateegia alusel, hõlmates riskiprofiili ja riskivalmidust. Suhtelised tulemuste mõõdikud tuleks määrata võrdluseks sarnaste sisemiste (organisatsiooni sees) või väliste (sarnased krediidasutused või institutsioonid) üksustega. Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed kriteeriumid ning rakendatavad protsessid peavad olema läbipaistvad ja võimalikult suures osas eelnevalt kindlaks määratud. Nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed kriteeriumid võivad osaliselt tugineda hinnangutel.
195. Hinnangulise lähenemisviisi kasutamisel peaks krediidasutus või investeerimisühing tagama hinnangute andmisel piisava läbipaistvuse ja objektiivsuse järgmiste meetmete abil:
- selged kirjalikud tegevuspõhimõtted, milles kirjeldatakse otsuste aluseks olevaid parameetreid ja peamisi kaalutlusi;
 - riskide ja tulemuste mõõtmist või riskiga korrigeerimist käsitlev selge ja täielikult dokumenteeritud lõplik otsus;
 - asjakohaste kontrollifunktsioonide kaasamine;
 - hinnangut andvate töötajate isiklike stiimulite ning võimalike huvide konfliktide arvessevõtmine;

- e. asjakohaste kontrollide ja tasakaalumeetmete rakendamine, sealhulgas vastavate kohanduste tegemine hindamiskomitees, et kaasata äriüksuste, korporatiivsete ja kontrollifunktsioonide jne töötajaid;
 - f. antud hinnangu heakskiitmine kontrollifunktsiooni poolt või sobival hinnangut andvast funktsioonist kõrgemal tasemel, näiteks juhtimisfunktsiooni või järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani poolt või töötasukomitees.
196. krediidasutused või investeerimisühingud peaksid muutma riskimaandamise protsessi, kaasa arvatud võimalikud hinnangulised elemendid, kindlaksmääratud töötajate jaoks läbipaistvaks.
197. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad esitama töötasukomiteele või järelevalvefunktsiooni täitjatele üksikasjaliku teabe, kui hinnanguliste meetmete rakendamise järgne lõpptulemus on eelnevalt määratletud meetmeid kasutades saadud esialgsest tulemusest oluliselt erinev.

14.1 Tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsess

198. Kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu peaks olema vastavuses kõigi krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuse ja üksikisiku riskide ja tulemustega. Iga tulemuste hindamise kriteeriumi taseme suhteline tähtsus tuleks määratleda eelnevalt tasustamispoliitikas ning tasakaalustada see sobivalt, et võtta arvesse iga taseme eesmärgi, töötaja ametikohta või vastutusala, äriüksust, milles ta tegutseb, ning praeguseid ja tulevasi riske.

14.1.1 Riskihinnangud

199. Krediidasutus või investeerimisühing peaks määratlema krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuste ja töötajate eesmärgid. Need eesmärgid peaks tuletama krediidasutuse või investeerimisühingu riskistrateegiast, ettevõtte väärtustest, riskivalmidusest ja pikaajalistest huvidest ning neis tuleks võtta arvesse ka krediidasutuse või investeerimisühingu kapitali maksumust ja likviidsust. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid hindama oma äriüksuste ning kindlaksmääratud töötajate saavutusi kogunemisperioodi vältel võrreldes nende eesmärkidega.
200. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid võtma arvesse praeguseid ja tulevasi riske bilansis ja sellest väljaspool, tehes vahet krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuse ja üksiktöötajate seisukohast olulistel riskidel. Kuigi krediidasutusi ja investeerimisühinguid mõjutavad krediidasutuse või investeerimisühingu ülesel tasandil kõik riski liigid, võivad üksikute kindlaksmääratud töötajate või äriüksuste tasandil olla olulised ainult mõned riski liigid.
201. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kasutama töötasude riskimaanduseks meetmeid ka siis, kui riskile avatud positsiooni täpne kvantifitseerimine on keeruline, näiteks

maine- ja operatsiooniriski puhul. Sellistel juhtudel peaks riskihindamine põhinema sobivatel asendusnäitajatel, näiteks riskinäitajatel, kapitalinõuetel või stsenaariumianalüüsil.

202. Kõigi krediidasutuse või investeerimisühingu ning äriüksuse tasanditel oluliste riskide konservatiivseks arvessevõtmiseks peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kasutama samu riskide mõõtmise meetodeid, mida kasutatakse sisemiste riskide mõõtmisel, näiteks kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis ning krediidasutuse või investeerimisühingu individuaalse likviidsuse adekvaatsuse hindamisel. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid võtma arvesse oodatavat ja ootamatut kahju ja stressiolukordi. Kui näiteks krediidasutus või investeerimisühing kasutab oma käibekapitali nõude arvutamiseks täiustatud mõõtmismudelil põhinevat meetodit, hõlmab see metoodika juba kõrge raskusastmega kahjumi ja stsenaariumianalüüsi. Samuti käsitlevad stressiolukordi krediidasutuse või investeerimisühingu krediidiriski ja tururiski või majandusliku kapitali mudelid.
203. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid suutma tõestada pädevale asutusele, kuidas jaotatakse riskiarvutused äriüksustele ja erinevatele riski liikidele. Krediidasutus või investeerimisühing peaks peegeldama sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis kasutatavate meetodite ja mudelite ulatust ja kvaliteeti proportsionaalselt tasustamispoliitikas. Täiuslikumad sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise meetodid peaksid tooma kaasa ka täiuslikuma muutuvtasu poliitika, sealhulgas riskitundliku kohandamise võtmed.

14.1.2 Riskitundlikud tulemuskriteeriumid

204. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad kehtestama ja dokumenteerima nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed rahalised ja mitterahalised tulemuskriteeriumid üksikisikute, äriüksuste ja krediidasutuse või investeerimisühingu jaoks. Tulemuskriteeriumid ei tohiks stimuleerida ülemäärast riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
205. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kasutama kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid ning samuti absoluutseid ja suhtelisi kriteeriumeid asjakohaselt tasakaalustatuna.
206. Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peaksid olema võimalikult tihedalt seotud kindlaksmääratud töötaja ning töötajate kategooria, kelle tulemusi mõõdetakse, tehtavate otsustega ning peaksid tagama, et tasude määramise protsessil on töötajate käitumisele asjakohane mõju.
207. Tulemuskriteeriumid peaksid hõlmama saavutatavaid eesmärke ja mõõdikuid, mida kindlaksmääratud töötaja otseselt mõjutab. Näiteks laenuhalduri individuaalse tasandi muutujad võiksid olla tema algatatud või jälgitavate laenude tagasimaksmine, samal ajal kui mõne äriüksuse juhi puhul võiks selleks olla selle üksuse juhtimismeeskonna tulemusnäitajad. Tulemuste hindamisel tuleks mõõta tegelikult saavutatud tulemusi ja väljundeid.

208. Kvantitatiivsed kriteeriumid peaksid hõlmama ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate, äriüksuste ja krediidasutuse või investeerimisühingu võetud riske, ning need peaksid olema riskiga korrigeeritud ja sisaldama majandusliku tõhususe mõõdikuid. Tulemuskriteeriumide näited on riskiga korrigeeritud kapitali tulusus, tulusus riskiga korrigeeritud kapitalilt, majanduslik kasum, sisemine majanduslik riskikapital, majanduslik netopanus, riskiga korrigeeritud rahastamise maksumus, riskinäitajad, mis tulenevad sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessist, või finantsnäitajad, mis seonduvad funktsioonide eelarvete (näiteks korporatiivne funktsioon, sealhulgas õigusosakond ja personaliosakond) või nende operatsiooniriski profiili või üksnes raamatupidamislike korrigeerimistega.
209. Tegevuse tõhususe näitajad (näiteks kasum, tulud, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või mõned turukriteeriumid (näiteks aktsiahind ja aktsionäride kogutulu) ei sisalda otsest riskiga korrigeerimist ning on väga lühiajalised ega hõlma seetõttu piisavalt kõiki kindlaksmääratud töötaja tegevuse riske. Sellised tulemuskriteeriumid vajavad täiendavat riskiga korrigeerimist.
210. Kvalitatiivsed kriteeriumid (näiteks tulemuste saavutamine, strateegia järgimine riskivalmiduse piires ja vastavuskontrolli tulemused) peaksid olema krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuse või üksiktöötaja tasandil asjakohased. Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste, sisekontrolli funktsiooni ja korporatiivsete funktsioonide täitjatega.

14.1.3 Kontrollifunktsiooni täitjate erikriteeriumid

211. Kui kontrollifunktsioonide töötajad saavad muutuvtasu, tuleks seda hinnata ning määrata töötasu muutuv osa eraldi äriüksustest, mida nad kontrollivad, hõlmates tulemusi, mis tulenevad äriotsustest (näiteks uue toote heakskiitmine), milles kontrollifunktsioon osaleb.
212. Tulemuste ja riskide hindamiseks kasutatavad kriteeriumid peaksid põhinema peamiselt sisekontrolli funktsioonide eesmärkidel. Kontrollifunktsioonide muutuvtasu peaks lähtuma valdavalt kontrolli eesmärkidest, näiteks esimese taseme suhtarvust, viivislaenude suhtarvust, viivislaenude sissenõudmise määrast või auditi järeldustest. Samuti võib nende muutuvtasu põhineda teatud ulatuses krediidasutuse või investeerimisühingu tulemustel tervikuna. Krediidasutus või investeerimisühing peaks kaaluma kontrollifunktsioonide puhul võrreldes nende kontrollitavate äriüksustega olulisemalt madalama töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu kehtestamist.
213. Kui riskijuhtimise funktsiooni juht (riskijuht) on ühtlasi ka juhtorgani liige, tuleks tema töötasu suhtes kohaldada ka punktides 211 ja 212 sätestatud põhimõtteid.

14.2 Tasu määramise protsess

214. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid looma preemiafondi. Preemiafondide või üksiktöötajate muutuvtasude kindlaksmääramisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kaaluma kõiki jooksvaid riske, oodatavat kahju, prognoositavat ootamatut kahju ning krediidasutuse või investeerimisühingu tegevusega seotud stressiolukordi.
215. Muutuvtasu tuleks määrata pärast kogunemisperioodi lõppu. Kogunemisperioodi pikkus peaks olema vähemalt üks aasta. Pikemate perioodide kasutamisel võivad erinevad kogunemisperioodid kattuda, näiteks kui igal aastal algab uus mitmeaastane periood.
216. Pärast kogunemisperioodi peaks krediidasutus või investeerimisühing määratlema konkreetse kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu, arvestades tulemuskriteeriumid ja riskiga korrigeerimised ümber tegelikult määratlavaks töötasuks. Kirjeldatud tasu määramise protsessi käigus peaks krediidasutus või investeerimisühing kohandama töötasu võimalike tulevaste negatiivsete arengute suhtes (eelnev riskiga korrigeerimine).

14.2.1 Preemiafondide kehtestamine

217. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid määratlema perioodi jaoks, mille eest muutuvtasu määratakse, ühe või mitu preemiafondi ning arvutama nende preemiafondide summana krediidasutuse või investeerimisühingu üldise preemiafondi.
218. Preemiafondide kehtestamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse kindlaksmääratud töötajate kategooriate suhtes kohaldatavat kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu, kogu krediidasutuse või investeerimisühingu jaoks määratletud tulemus- ja riskikriteeriumeid, kontrollieesmärke ning krediidasutuse või investeerimisühingu finantsseisundit, sealhulgas kapitalibaasi ja likviidsust. Preemiafondi arvutamiseks kasutatavad tulemusnäitajad peaksid sisaldama pikaajalisi tulemusnäitajaid ning need peaksid võtma arvesse realiseerunud finantstulemusi. Kehtestatud peaks olema raamatupidamis- ja hindamismeetodite usaldusväärne kasutamine, mis tagab finantstulemuste, kapitalibaasi ja likviidsuse õige ja õiglase hindamise.
219. Preemiafonde ei tohiks kehtestada kindlal tasemel, et täita tasustamise nõudeid.
220. Krediidasutustel ja investeerimisühingutel peaksid olema üldise preemiafondi määratlemiseks kasutusel asjakohased protsessid ja kontrollid.
221. Kui krediidasutus või investeerimisühing kasutab ülevalt allapoole lähenemisviisi, tuleks määrata preemiafondi summa krediidasutuse või investeerimisühingu tasandil, mis jagatakse seejärel täielikult või osaliselt pärast äriüksuste ja kontrollifunktsioonide tulemuste hindamist nende vahel. Üksikute töötajate tasud peaksid põhinema seejärel konkreetse töötaja tulemuste hindamisel.

222. Kui krediidasutus või investeerimisühing kehtestab preemiafondi puhul alt ülespoole lähenemisviisi, peaks protsess algama üksikute töötajate tasandil. Olenevalt töötajate tulemuste hindamise kriteeriumidest tuleks kehtestada preemiafondi eraldamine töötajale; äriüksuse ja krediidasutuse või investeerimisühingu preemiafond võrdub vastavatele alluvatele tasanditele eraldatavate võimalike tasude summadega. Krediidasutus või investeerimisühing peaks tagama, et asjakohaselt võetakse arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu üldisi tulemusnäitajaid.
223. Preemiafondi jaotamisel äriüksuse või üksiktöötaja tasandil peaks eraldamine vajaduse korral põhinema eelnevalt kindlaksmääratud valemitel ja hinnangulistel lähenemisviisidel. Krediidasutused ja investeerimisühingud võivad kasutada erinevate lähenemisviiside kombineerimiseks tulemustabeleid või muid asjakohaseid meetodeid.
224. Lähenemisviisi valikul peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse järgmist: valemid on läbipaistvamad ja loovad seega ka selgemaid stiimuleid, kuna töötaja teab nende puhul kõiki tema muutuvtasu määravaid tegureid. Valemid ei pruugi siiski hõlmata kõiki eesmärke, eriti kvalitatiivseid eesmärke, mida saab paremini arvesse võtta hinnangulise lähenemisviisi puhul. Hinnanguline lähenemisviis annab juhtimiseks suurema paindlikkuse ning võib seeläbi nõrgendada tulemuspõhise muutuvtasu riskipõhist stimuleerivat mõju. Seetõttu tuleks seda kasutada koos asjakohaste kontrollidega ning põhjalikult dokumenteeritud ja läbipaistva protsessi abil.
225. Preemiafondi jaotamisel ei tohiks domineerida sellised tegurid nagu eelarvepiirangud, töötajate hoidmise ja värbamise kaalutlused, subsideerimine äriüksuste seas jne, kuna need võivad nõrgendada seoseid tulemuste, riski ja tasustamise vahel.
226. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid säilitama andmeid selle kohta, kuidas preemiafondi ja töötajate tasustamist on kujundatud, kaasa arvatud selle kohta, kuidas kombineeriti erinevatel lähenemisviisidel põhinevaid prognoose.

14.2.2 Eelnev riskiga korrigeerimine tasu määramise protsessis

227. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid määrama kindlaks preemiafondi ja muutuvtasu, mida määratakse tulemuste ja võetud riskide hindamise alusel. Riskiga korrigeerimine enne muutuvtasu määramist (edaspidi „eelnev riskiga korrigeerimine“) peaks põhinema riskinäitajatel ja tagama, et määratud muutuvtasu oleks võetud riskidega täielikult kooskõlas. Eelneval riskiga korrigeerimisel kasutatavad kriteeriumid peaksid olema piisavalt üksikasjalikud, et peegeldada kõiki asjakohaseid riske.
228. Olenevalt riskiga korrigeerimise kriteeriumide olemasolust peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud määrama kindlaks, millisel tasandil nad eelnevat riskiga korrigeerimist preemiafondi arvutamisel kasutavad. Seda tuleks teha äriüksuse või selle allüksuste tasandil, näiteks kauplemisüksuse või üksiktöötaja tasandil.

229. Riskiga korrigeerimine tuleks saavutada riskiga korrigeeritud tulemuskriteeriumide kasutamise abil, hõlmates neid tulemuskriteeriumeid, mida korrigeeritakse riski eraldiseivate riskinäitajate alusel. Kasutada tuleks kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kriteeriumeid.
230. Kui krediidasutuse või investeerimisühingu eelnev riskiga korrigeerimine põhineb kvantitatiivsetel kriteeriumidel, peaks see tuginema suures osas krediidasutuses või investeerimisühingus olemasolevatele meetmetele, mida kasutatakse riskijuhtimise otstarbel. Kui neid meetmeid riskijuhtimise protsessis muudetakse, peaks krediidasutus või investeerimisühing tegema vastavad muudatused ka tasustamise raamistikus. Kvantitatiivsed kriteeriumid on muu hulgas järgmised:
- a. majanduslik kapital, majanduslik kasum, tulu riskiga kaalutud varadelt ning tulu omakapitalilt;
 - b. krediidasutuse või investeerimisühingu tegevuse riskide jaoks vajaliku kapitali maksumus ja hulk, arvestades, et kapitalikulude jaotus peaks peegeldama krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiili ning kogu tema omakapital peaks olema täielikult jaotatud ja rakendatud;
 - c. äritegevuse käigus võetud likviidsusriski maksumus ja suurus;
 - d. kaudsed likviidsuskulud (näiteks mittevastavusega seotud likviidsuskulud, tingimusliku likviidsusriski kulu ning krediidasutuse või investeerimisühingu muu võimalik likviidsusriskile avatud positsioon).
231. Krediidasutuse või investeerimisühingu ja tema äriüksuste kasumlikkuse mõõtmine peaks lähtuma netotulust, milles on arvesse võetud kõiki tegevusega seotud otseseid ja kaudseid kulusid. Krediidasutused ja investeerimisühingud ei tohiks jätta arvestamata korporatiivsete funktsioonide, näiteks infotehnoloogia kulusid, konsolideerimisgrupi üldkulusid ega lõpetatud äritegevusi.
232. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid teostama preemiafondi või kindlaksmääratud töötaja töötasu määramisel kvalitatiivse riskiga korrigeerimise näiteks tasakaalustatud tulemustabelite abil, mis hõlmavad sõnaselgelt riski- ja kontrollikaalutlusi, näiteks nõuete rikkumisi, riskipiirangute rikkumisi ja sisekontrolli näitajaid (nt siseauditi tulemuste alusel), või muu sarnase meetodi abil.

15. Muutuvtasu väljamaksmise protsess

233. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõikega 1 maksuma muutuvtasu välja osaliselt kohe ja osaliselt hiljem, arvestades asjakohast tasakaalu omakapitali, omakapitaliga seotud ning muude aktsepteeritavate instrumentide ja sularaha vahel. Enne edasilükatud sularaha osa väljamaksmist või edasilükatud instrumentide üleandmist tuleks tulemusi uuesti hinnata ja vajaduse korral tagantjärele riskiga korrigeerida, et viia muutuvtasu kooskõlla täiendavate riskidega, mis

võivad olla tuvastatud või realiseerunud pärast tasu määramist. Sama kehtib ka mitmeaastaste kogunemisperiodide kasutamisel.

15.1 Mitteedasilükatav ja edasilükatav töötasu

234. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid rakendama edasilükkamisgraafikut, mis ühtlustab töötajate tasustamise asjakohaselt krediidasutuse või investeerimisühingu tegevuse, majandustsükli ja riskiprofiili ning kindlaksmääratud töötajate tegevusega, et piisavat muutuvtasu osa oleks võimalik aja jooksul tagantjärele riskitulemuste alusel korrigeerida.
235. Edasilükkamisgraafik kujuneb välja mitme järgmise komponendi põhjal:
- edasilükatava muutuvtasu osakaal (punkt 15.2);
 - edasilükkamisperioodi pikkus (punkt 15.2);
 - edasilükatud töötasu üleandmise kiirus, kaasa arvatud ajavahemik kogunemisperioodi lõpust kuni esimese edasilükatud summa üleandmiseni (punkt 15.3).
236. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid võtma edasilükkamisgraafikus arvesse seda, millises vormis edasilükatud muutuvtasu määratakse, ning peaksid vajaduse korral koostama erinevad edasilükkamisgraafikud, muutes neid komponente erinevate kindlaksmääratud töötajate kategooriate puhul. Kõnealuste komponentide kombineerimine peaks andma tulemuseks tõhusa edasilükkamisgraafiku, mis loob läbipaistvate riskiga korrigeerimise menetluste abil selged stiimulid pikaajaliselt orienteeritud riskide võtmiseks.

15.2 Edasilükkamisperiood ja edasilükatava töötasu osakaal

237. Edasilükkamisperiood algab tasu määramisest (näiteks hetkel, kui muutuvtasu kohe makstav osa välja makstakse). Edasilükkamist saab kohaldada mõlema muutuvtasu vormi, nii sularaha kui ka instrumentide suhtes.
238. Tegelikult edasilükkamisperioodi ja edasilükatava osakaalu määratlemisel kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga m peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse
- kindlaksmääratud töötajate vastutusala ja volitusi ning nende täidetavaid ülesandeid;
 - krediidasutuse või investeerimisühingu majandustsükli ja tegevuse laadi;
 - eeldatavaid kõikumisi krediidasutuse või investeerimisühingu majandustegevuses ning tulemustes ja riskides ning kindlaksmääratud töötajate mõju neile kõikumistele;
 - heakskiidetud kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu ning muutuvtasu absoluutsummat.

239. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid määrama kindlaks, milliste kindlaksmääratud töötajate kategooriate suhtes tuleks rakendada nõutavast minimaalselt kolme- kuni viieaastasest perioodist pikemaid edasilükkamisperioode tagamaks, et muutuvtasu oleks pikas perspektiivis riskiprofiiliga kooskõlas. Pikemate mitmeaastaste kogunemisperioodide kasutamisel ning juhul, kui pikem kogunemisperiood pakub alates kogunemisperioodi algusest realiseerunud riskide suhtes suuremat kindlust, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kaaluma seda asjaolu edasilükkamis- ja säilitamisperioodide määramisel ning võivad vajaduse korral kehtestada edasilükkamisperioode, mis on lühemad kui perioodid, mis oleksid sobivad üheaastase kogunemisperioodi kasutamisel. Kolmeaastase edasilükkamisperioodi miinimumnõue kehtib igal juhul.
240. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid igal juhul rakendada vähemalt juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete ja kõrgema juhtkonna liikmete puhul vähemalt viieaastaseid edasilükkamisperioode ning lükkama edasi oluliselt suurema osa instrumentides makstavast muutuvtasust.
241. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kehtestama sobiva töötasu osakaalu, mis tuleks kindlaksmääratud töötajate kategooria või konkreetse kindlaksmääratud töötaja puhul edasi lükata, minimaalselt 40% või eriti suurte summade puhul 60% tasemele.
242. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid määratlema, milline muutuvtasu määr tähendab eriti suurt summat, võttes arvesse krediidasutuses või investeerimisühingus makstavat keskmist töötasu, EBA tasustamist käsitlevat võrdlusaruannet ning võimaluse korral riiklikke ja muid töötasude võrdlustulemusi ning pädevate asutuste kehtestatud künniseid. Suuniste rakendamisel peaksid pädevad asutused kehtestama absoluutse ja suhtelise künnise, arvestades järgmiseid kriteeriumeid. Künnisega võrdset või sellest suuremat töötasu tuleks alati käsitada eriti suure summana.
243. Kui krediidasutus või investeerimisühing määratleb edasilükatava osakaalu absoluutsummade põhiste astmetena (nt vahemikku 0–100 jääva osa puhul: 100% makstakse kohe välja; vahemikku 100–200 jääva osa puhul: 50% makstakse kohe välja ja ülejäänu lükatakse edasi, ning üle 200 jääva osa puhul: 25% makstakse kohe välja ja ülejäänu lükatakse edasi), peaks ta suutma tõestada pädevale asutusele, et kaalutud keskmisel alusel järgib ta iga kindlaksmääratud töötaja puhul 40% ja 60% edasilükkamise miinimumkünniseid ning et edasilükatud osa on sobiv ja õigesti ühtlustatud äritegevuse laadi, selle riskide ning kõnealuse kindlaksmääratud töötaja tegevusega.

244. Kui riikliku lepingu- ja tööõiguse üldpõhimõtted ei võimalda krediidasutuse või investeerimisühingu nõrkade või negatiivsete finantstulemuste korral muutuvtasu oluliselt vähendada, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud rakendama edasilükkamisgraafikut ning kasutama muutuvtasu määramiseks instrumente, mis tagavad, et riskiga korrigeerimine tagantjärele oleks niipalju kui võimalik ellu viidud. See võib hõlmata järgmist:

- a. pikemate edasilükkamisperioodide kehtestamine;
- b. proportsionaalse üleandmise kasutamise vältimine olukordades, milles saaks kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, kuid milles tagasinõudmise kohaldamine oleks õiguslikult takistatud;
- c. muutuvtasust suurema osa määramine instrumentides, mis on kooskõlas krediidasutuse või investeerimisühingu tulemustega ja mille suhtes rakendatakse piisavalt pikki edasilükkamis- ja säilitamisperioode.

15.3 Edasilükatud töötasu üleandmine

245. Esimese edasilükatud osa üleandmine ei tohiks toimuda enne 12 kuu möödumist edasilükkamisperioodi algusest. Edasilükkamisperiood lõpeb, kui määratud muutuvtasu on üle antud või kui summat vähendati nullini muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise tõttu.

246. Edasilükatud töötasu üleandmine peaks toimuma kas täielikult edasilükkamisperioodi lõpus või jaotuma direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti m kohase edasilükkamisperioodi vältel mitmele maksele.

247. Proportsionaalne üleandmine tähendab näiteks kolmeaastast edasilükkamisperioodi, mille aastate $n + 1$, $n + 2$ ja $n + 3$ lõpus antakse üle üks kolmandik edasilükatud töötasust, kui n on hetk, mil makstakse välja määratud muutuvtasu kohe makstav osa.

248. Üleandmine ei tohiks toimuda sagedamini kui igal aastal, et tagada enne tagantjärele riskiga korrigeerimist nõuetekohane riskide hindamine.

15.4 Muutuvtasu määramine instrumentides

249. Muutuvtasu maksmiseks kasutatavad instrumendid peaksid aitama kaasa muutuvtasu kooskõlastamisele krediidasutuse või investeerimisühingu tulemuste ja riskidega.

250. Kui kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti l alapunktide i ja ii kohase konsolideerimise alla kuuluva krediidasutuse või investeerimisühingu emiteeritud instrumendid on saadaval, peaks muutuvtasu koosnema erinevate instrumentide liikide tasakaalustatud kombinatsioonist. Selliste instrumentide olemasolu korral peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kasutama esmajärjekorras pigem kohustuste ja

nõudeõiguste teisendamise võimalusega instrumente kooskõlas instrumente käsitlevate regulatiivsete tehniliste standarditega ning aktsiaid, mitte aga väärtuspõhiseid tooteid, nagu aktsiatega seotud instrumente.

251. Kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti i kohaste instrumentide kättesaadavus sõltub krediidasutuse või investeerimisühingu õiguslikust vormist:

- a. aktsiaseltsi või osaühingu õiguslikus vormis krediidasutuste või investeerimisühingute puhul aktsiad või osad; samuti on noteerimata aktsiaseltside ja osaühingute puhul kasutatavad aktsiate või osadega seotud instrumendid; noteeritud aktsiaseltsid ei tohi aktsiate või osadega seotud instrumente eespool nimetatud artikli kohaselt kasutada.
- b. Krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul, mis ei ole aktsiaseltsid või osaühingud, on instrumentides muutuvtasu maksmiseks kasutatavad ka aktsiatega või osadega samaväärsed osalused olenevalt krediidasutuse või investeerimisühingu õiguslikust vormist, või mitterahalised instrumendid, mis on samaväärsed aktsiate või osadega seotud instrumentidega.

252. Aktsiate või osadega seotud või samaväärsed mitterahalised instrumendid (näiteks aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid) on instrumendid või lepingulised kohustused, kaasa arvatud sularahainstrumendid, mille väärtus põhineb turuhinnal või – kui turuhind ei ole kättesaadav – aktsia või osa või samaväärse osaluse õiglasel väärtusel ning mis järgivad turuhinda või õiglast väärtust. Kõigil sellistel instrumentidel peaks olema kahjude katmise võime seisukohast aktsiate või osade või samaväärsete osalustega võrdne mõju.

253. Muude instrumentide kättesaadavus direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti ii kohaldamisel sõltub sellest, kas krediidasutus või investeerimisühing või konsolideerimise alla kuuluv krediidasutus või investeerimisühing on juba emiteerinud selliseid instrumente ning kas neid on piisavas koguses saadaval. Kui krediidasutus või investeerimisühing on rahastatav peamiselt hulgirahastamise teel või tugineb kapitalinõude täitmisel suures ulatuses täiendavatele esimese või teise taseme omavahenditele või nõudeõiguste teisendamise võimalusega võlale, peaksid sellised instrumendid olema muutuvtasu maksmiseks kättesaadavad tingimusel, et need muud instrumendid vastavad komisjoni delegeeritud määrusele (EL) nr 527/2014.

254. Kui mingeid eritingimusi või siseriiklikke õigusnorme, mis keelaksid direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti ii kohase muude instrumentide kasutamise, ei ole ning puuduvad ka tegurid, mis keelaksid krediidasutustel ja investeerimisühingutel instrumentide emiteerimise kooskõlas komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 527/2014, tuleks selliste instrumentide kättesaadavuse korral neid muutuvtasu määramiseks kasutada.

255. Kui nii omakapitali instrumendid kui ka omakapitaliga seotud ja muud komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 527/2014 kohaselt aktsepteeritavad instrumendid on kättesaadavad, on võimalik maksta muutuvtasu erinevate instrumentide kombinatsioonina.

Sellisel juhul peavad krediidasutused või investeerimisühingud tagama, et instrumentides makstav muutuvtasu osa koosneks direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunktide i ja ii kohaste instrumentide asjakohaselt tasakaalustatud kombinatsioonist. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid suutma tõestada, et nad on võtnud erinevate instrumentide osakaalu määramisel arvesse aktsionäride, võlausaldajate, võlakirjaomanike ning teiste sidusrühmade huve.

256. Instrumentide hinda tuleks arvestada nende turuhinna või õiglase väärtuse alusel nende tasuna määramise kuupäeval. Hind on see, mille põhjal tehakse kindlaks instrumentide esialgne arv ning selle arvu või instrumentide väärtuse hilisemad tagantjärele korrigeerimised. Kõnealune väärtuse hindamine peab toimuma enne üleandmist tagamaks, et tagantjärele riskiga korrigeerimist kohaldatakse õigesti ning enne säilitamisperioodi lõppu. Väikesed ja mittekeerukad noteerimata krediidasutused ja investeerimisühingud võivad kehtestada osaluste väärtuse ning osalusega seotud instrumentide väärtuse viimase aasta finantstulemuste alusel.
257. Krediidasutused ja investeerimisühingud võivad määrata kindla arvu või nimiväärtuse ulatuses edasilükatavaid instrumente, kasutades erinevaid meetodeid, sealhulgas usaldusisiku deponitooriumi vahendeid ja lepinguid, tingimusel et määratud instrumentide kindel arv või nimiväärtuses kogus läheb üleandmisel igal juhul kindlaksmääratud töötajale, välja arvatud juhul, kui nimiväärtust on vähendatud muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamisel.
258. Krediidasutused ja investeerimisühingud ei tohiks maksta kindlaksmääratud töötajatele edasilükkamiskokkuleppe alusel muutuvtasuna määratud instrumentidelt intressi ega dividende; see tähendab ka seda, et edasilükkamisperioodi ajal makstavaid intresse ega dividende ei tohiks töötajale välja maksta ka edasilükkamisperioodi lõppedes. Selliseid makseid tuleks käsitleda krediidasutusele või investeerimisühingule läinud ja talle kuuluvate summadena.
259. Pädevad asutused ei tohiks piirata artikli 94 lõike 1 punkti I kohast instrumentide kasutamise võimalust sellisel määral, et krediidasutustel ja investeerimisühingutel ei ole enam võimalik kehtestada asjakohast tasakaalu direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunktide i ja ii kohaste instrumentide vahel.

15.5 Instrumentide minimaalne osakaal ja nende jagunemine aja jooksul

260. Nõuet maksta kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga I vähemalt 50% muutuvtasust instrumentide kujul tuleks kohaldada mitteedasilükatava ja edasilükatava osa suhtes võrdselt ning mõlemad osad peaksid koosnema suuniste punkti 17.4 kohasest instrumentide kombinatsioonist.
261. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid esmajärjekorras kasutama pigem instrumente kui muutuvtasu maksmise sularahas. Krediidasutused ja investeerimisühingud

peaksid kehtestama muutuvtasu mitteedasilükatava ja edasilükatava osa jaoks eraldi vähemalt 50% suuruse osakaalu tasu instrumentide kujul määramiseks kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga I. Kui krediidasutus või investeerimisühing määrab rohkem kui 50% muutuvtasust instrumentides, peaks ta esmajärjekorras kasutama suuremat instrumentide osakaalu muutuvtasu komponendi edasilükatavas osas.

262. Muutuvtasu instrumentides makstava osa suhtarv tuleks arvutada instrumentides määratud muutuvtasu summa ning sularahas ja teistes hüvitistes määratud muutuvtasu summa jagatisena. Kõikide summade väärtust tuleks hinnata tasu määramise hetkel, kui käesolevates suunistes ei ole teisiti ette nähtud.

15.6 Säilitamispõhimõtted

263. Instrumentides makstava muutuvtasu suhtes rakendatav säilitamisperiood tuleks määrata sobiva pikkusega selleks, et sobitada stiimulid krediidasutuse või investeerimisühingu pikemaajaliste huvidega.

264. Krediidasutus või investeerimisühing peaks suutma selgitada, kuidas on säilitamispõhimõtted seotud muude riskimaandamise meetmetega, ning seda, kas ja kuidas ta eristab väljamakstavaid ja edasilükatavaid instrumente.

265. Säilitamisperioodi määrares peaks krediidasutus või investeerimisühing kaaluma edasilükkamise ja kavandatava säilitamisperioodi üldist kestust ning kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile ja töötajate kategooria seisukohast olulise majandustsükli pikkust.

266. Pikemat säilitamisperioodi kui see, mida kohaldatakse üldiselt kõigi kindlaksmääratud töötajate suhtes, tuleks kaaluda juhtudel, kui tulemuste aluseks olevad riskid võivad realiseeruda pärast edasilükkamise ja standardse säilitamisperioodi lõppu, vähemalt töötajate puhul, kellel on krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile suurim mõju.

267. Tasuna määratud instrumentide puhul tuleks määrata vähemalt ühe aasta pikkune säilitamisperiood. Pikemaid perioode tuleks kehtestada eelkõige siis, kui tagantjärele riskiga korrigeerimine tugineb peamiselt tasuks määratud instrumentide väärtuse muutumisel. Kui edasilükkamisperiood on vähemalt viis aastat, võib kehtestada edasilükatud osa suhtes vähemalt kuuekuulise säilitamisperioodi muude kindlaksmääratud töötajate puhul peale juhtorgani ja kõrgema juhtkonna liikmete, kelle puhul peaks minimaalne säilitamisperiood olema üks aasta.

15.7 Riskiga korrigeerimine

15.7.1 Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine

268. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine hõlmab otseseid tagantjärele riskiga korrigeerimise mehhanisme, mille puhul krediidasutus või investeerimisühing ise kohandab nende abil

kindlaksmääratud töötajate töötasu (vähendades näiteks määratud rahalist tasu või määratud instrumentide arvu või väärtust).

269. Ilma et see piiraks riikliku lepingu- ja tööõiguse kohaldamist, peavad krediidasutused ja investeerimisühingud suutma kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kuni 100% ulatuses kogu direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n kohasest muutuvtasust, olenemata maksmiseks kasutatavast meetodist, sealhulgas edasilükkamise ja säilitamise korrast.
270. Tagantjärele riskiga korrigeerimine peaks olema alati seotud tulemuste või riskiga. See peaks reageerima krediidasutuse või investeerimisühingu, ärivaldkonna või töötaja tegevuse tegelikele riskitulemustele või püsivate riskide muutumisele. See ei tohiks põhineda makstud dividendide summal ega aktsiahinna arengul.
271. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid analüüsima, kas nende algsed eelnevad riskiga korrigeerimised olid piisavad, näiteks kas riske on välja jäetud või alahinnatud või kas tuvastatud on uusi riske või kantud ootamatut kahju. Tagantjärele riskiga korrigeerimise vajalikkuse ulatus sõltub eelneva riskiga korrigeerimise täpsusest ning selle peaks krediidasutus või investeerimisühing kehtestama järeldestamise alusel.
272. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n alusel muutuvtasu hilisema tagastamisnõude kohaldamise kriteeriumide kehtestamisel peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kehtestama ka perioodi, mille vältel muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse. See periood peaks hõlmama edasilükkamis- ja säilitamisperioodi. Krediidasutused ja investeerimisühingud võivad eristada muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise kriteeriumeid. Tagasinõudmist tuleks eelkõige kohaldada, kui kindlaksmääratud töötaja on aidanud olulisel määral kaasa nõrkadele või negatiivsetele finantstulemustele, ning pettuse või muu sellise tahtliku käitumise või raske hooletuse juhtudel, mis on toonud kaasa olulise kahju.
273. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kasutama vähemalt algselt kasutatud tulemus- ja riskikriteeriumeid, et tagada seos algsete tulemuste mõõtmise ja nende järeldestamise vahel. Lisaks direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n alapunktides i ja ii sätestatud kriteeriumidele peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud kasutama erikriteeriume, sealhulgas:
- a. tõendid töötaja sobimatu käitumise või tõsiste vigade kohta (nt käitumisjuhendi ja muude, eelkõige riske käsitlevate sise-eeskirjade rikkumine);
 - b. kas krediidasutusel või investeerimisühingul ja/või äriüksusel halvenevad töötaja tegevuse tagajärjena oluliselt finantstulemused (näiteks konkreetset äritegevuse näitajad);
 - c. kas krediidasutuse või investeerimisühingu ja/või äriüksuse, kus asjaomane kindlaksmääratud töötaja töötab, riskijuhtimises esineb märkimisväärseid puudusi;

- d. kas esineb olulist suurenemist krediidasutuse või investeerimisühingu või äriüksuse majanduslikus või regulatiivses kapitalibaasis;
 - e. kas rakendatud on võimalikke regulatiivseid karistusi, mille määramisele aitas kaasa asjaomase kindlaksmääratud töötaja tegevus.
274. Kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist saab kohaldada ainult edasilükatud makse üleandmise hetkel, võivad krediidasutused või investeerimisühingud vastava võimaluse korral valida tagasinõudmise kohaldamise pärast muutuvtasu väljamaksmist või üleandmist.
275. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine peaks tooma vajaduse korral kaasa muutuvtasu vähenemise. Ühelgi juhul ei tohiks otsene tagantjärele riskiga korrigeerimine tuua kaasa algselt määratud muutuvtasu suurenemist või – juhul kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist on juba varem kohaldatud – vähendatud muutuvtasu suurenemist.

15.7.2 Kaudne korrigeerimine

276. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kasutama muutuvtasuna instrumente, mille puhul hind vastab krediidasutuse või investeerimisühingu tulemustele või riskidele. Aktsia või osa hinna või muude instrumentide hinna kujunemist ei tohiks käsitada otsese tagantjärele riskiga korrigeerimise asendajana.
277. Kui tasuna on määratud instrumente ning töötaja müüb neid instrumente pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioodi lõppu või instrument makstakse selle lõpptähtaja saabumisel sularahas välja, peaks töötajal olema võimalik maksmisele kuuluv summa kätte saada. Summa võib olla algselt määratud summast suurem, kui instrumendi turuhind või õiglase väärtus on kasvanud.

V jaotis. Krediidasutused ja investeerimisühingud, mis saavad kasu valitsuse sekkumisest

16. Riigi toetus ja tasustamine

278. Kooskõlas käesolevate suuniste 6. jaoga peaksid pädevad asutused ning krediidasutused ja investeerimisühingud juhul, kui krediidasutus või investeerimisühing saab kasu valitsuse erakorralisest sekkumisest, kehtestama regulaarse suhtluse seoses võimaliku preemiafondi loomise ning muutuvtasu määramisega, et tagada direktiivi 2013/36/EL artiklite 93 ja 141 järgimine. Ükski muutuvtasu maksmine ei tohiks seada ohtu kehtestatud finantsseisundi taastamise ja valitsuse erakorralise sekkumise alt väljumise plaani täitmist.
279. Tasustamispoliitika raames tuleks kohaldada komisjoni teatist riigiabieeskirjade kohaldamise kohta alates 1. augustist 2013 finantskriisi kontekstis pankade kasuks võetavate toetusmeetmete suhtes (2013/C 216/01). Kõik komisjoni poolt riigiabi heakskiitmisel ning selle andmisel krediidasutustele ja investeerimisühingutele tasustamisega seoses kehtestatud

tingimused peaksid kajastuma vastavalt krediidasutuste ja investeerimisühingute tasustamispoliitikas.

280. Krediidasutuse või investeerimisühingu töötajate, sealhulgas juhtorgani liikmete muutuvtasu ei tohiks takistada valitsuse erakorralise sekkumise nõuetekohast ja õigeaegset tagasimaksmist või restruktureerimiskavas seatud eesmärkide saavutamist.
281. Krediidasutus või investeerimisühing peaks tagama, et preemiafond ega muutuvtasu üleandmine või väljamaksmine ei kahjusta tema kapitalibaasi õigeaegset väljakujundamist ega tema valitsuse erakorralisest sekkumisest sõltuvuse vähenemist.
282. Ilma et see piiraks liikmesriikide või Euroopa Liidu kehtestatud tasustamisega seotud tingimuste kohaldamist, peaks asjaomane pädev asutus kehtestama valitsuse erakorralist toetust saanud krediidasutustele ja investeerimisühingutele direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punkti a kohase protsendimäära netotulust, mida saab muutuvtasuna kasutada, ning hindama, kas muutuvtasu on kooskõlastatud usaldusväärse riskijuhtimise ning pikaajalise kasvuga, ja võtma vajaduse korral meetmeid töötasu restruktureerimiseks.
283. Direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punkti b kohase töötasu restruktureerimise kontekstis tuleks kohaldada rangeid piiranguid juhtorgani liikmete muutuvtasude suhtes, kui
- a. asjaomane pädev asutus nõuab krediidasutuselt või investeerimisühingult, et see ei maksaks välja juhtorgani liikmete muutuvtasu alates valitsuse erakorralise sekkumisabi saamisest või kohaldaks muutuvtasule muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, võttes arvesse juhtorgani liikmete võimalikke ebaõnnestumisi;
 - b. asjaomane pädev asutus võib nõuda krediidasutuselt või investeerimisühingult, et see ei määraks juhtorgani liikmetele ühtegi muutuvtasu seni, kuni valitsuse erakorraline toetus ei ole tagasi makstud, või ajani, mil krediidasutuse või investeerimisühingu restruktureerimiskava on rakendatud või selle eesmärgid saavutatud. Niisugused meetmed peaksid olema ajaliselt piiratud. Periood, mille vältel piiranguid kohaldatakse, või piirangute kohaldamise kriteeriumid tuleks valitsuse toetuse andmisel selgelt dokumenteerida ning edastada krediidasutusele või investeerimisühingule.
284. Töötasu restruktureerimiseks vastavalt direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punktile b viisil, mis on kooskõlas usaldusväärse riskijuhtimise ja pikaajalise kasvuga, peaksid pädevad asutused nõudma:
- a. asjakohasel juhul juhtorgani liikmete muutuvtasu piiramist summaga, mis võib ulatuda nullini, et muutuvtasul ei oleks krediidasutuse või investeerimisühingu finantsseisundi taastamisele märkimisväärset mõju;
 - b. et muutuvtasu kindlaksmääramiseks kasutatavad tulemuste hindamise mõõdikud viidaks kooskõlla krediidasutuse või investeerimisühingu finantsseisundi taastamise

- edenemisega ning kindlaksmääratud töötajate, kaasa arvatud juhtorgani liikmetee panusega sellesse;
- c. et vajaduse korral kohaldataks eelmiste perioodide suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, eelkõige töötajate puhul, kes osalesid olulisel määral olukorra tekkimisel, milles krediidasutus või investeerimisühing vajas riigiabi;
 - d. et edasilükatava muutuvtasu osakaalu suurendataks kuni 100%-le;
 - e. et kogunemis- ja edasilükkamisperioodid viidaks kooskõlla finantsseisundi taastamise või restruktureerimise etapi ja kavadega.
285. Krediidasutused ja investeerimisühingud ning pädevad asutused peaksid võtma arvesse, et vajalikuks võib osutada näha ette võimalus määrata muutuvtasu krediidasutuse ja investeerimisühingu finantsseisundi taastamise või restruktureerimise etapis tööle võetavatele uutele juhtorgani liikmetele, et tagada võimalus nimetada selle etapi vältel ametisse sobivad juhtorgani liikmed.

VI jaotis. Krediidasutuste- ja investeerimisühingutepoolne avalikustamine ja sisemine läbipaistvus

17. Nõuded avalikustamise kohta

286. Määruse (EL) nr 575/2013 artiklis 450 nõutavat teavet avalikustades peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud järgima kõnealuse määruse VIII osa II jaotises sätestatud üldpõhimõtteid ning seonduvaid EBA suuniseid „Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 432 lõigete 1 ja 2 ning artikli 433 kohane olulisus, ärisaladusena käsitatavus, konfidentsiaalsus ja teabe avalikustamise sagedus“³³.
287. Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 432 lõigetega 1 ja 2 ei nähta ette võimalust teabeelemendi väljajätmiseks määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 kohaldamisest olulisuse, ärisaladusena käsitatavuse või konfidentsiaalsuse tõttu. Artikli 450 avalikustamismõtteid tuleb täita, ilma et see piiraks direktiivi 95/46/EÜ nõuete kohaldamist³⁴.
288. Ilma et see piiraks direktiivi 2013/36/EL artikli 96 kohaldamist, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud tegema teabe direktiivi 2013/36/EL artiklite 92–95 nõuete järgimise viisi kohta kättesaadavaks koos määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 kohase avalikustamisega ning tagama, et avalikustatav teave oleks kergesti ligipääsetav.
289. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid tagama, et töötasu puudutav avalikustamine sisaldaks asjakohaseid ristviiteid muule teabele ja avalikustatud andmetele, mis

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

³⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. oktoobri 1995. aasta direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (EÜT L 281, 23.11.1995, lk 31).

võivad olla olulised, et anda kõigist tasustamispoliitika ja -tavadega seoses avalikustatud andmetest tervikpilt.

290. Kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 artikli 6 lõikega 3 ja artikli 13 lõikega 1 peab krediidasutus või investeerimisühing avalikustama teavet individuaalselt, välja arvatud juhul, kui ta on emaettevõtja või määruse (EL) nr 575/2013 artikli 18 kohaselt konsolideerimisega hõlmatud tütarettevõtja, või konsolideeritud korra alusel, kui tegemist on konsolideeriva krediidasutuse või investeerimisühinguga, ning individuaalselt või allkonsolideeritud alusel, kui tegemist on ELis emaettevõtjana tegutseva krediidasutuse või investeerimisühingu olulise tütarettevõtjaga. Kui artikli 13 lõike 3 tingimus on täidetud, ei pruugi kolmandas riigis asutatud emaettevõtja poolt konsolideeritavad ELis emaettevõtjana tegutsevad üksused olla kohustatud järgima määruse (EL) nr 575/2013 artikliga 450 nõutavat avalikustamist.
291. Avalikustamisel tuleb võtta arvesse krediidasutuse või investeerimisühingu suurust ning tema tegevuse laadi, ulatust ja keerukust kooskõlas käesolevate suuniste 4. jaoga. Väikesed ja mittekeerukad krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid esitama avalikustamisnõuete täitmiseks oma sisemisele korraldusele vastava teabe ning rakendatava tasustamispoliitika.
292. Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 kohaselt avalikustatav ning käesolevates suunistes täpsustatud teave tuleks esitada igal aastal kvalitatiivselt ja kvantitatiivselt, illustreerituna asjakohaste tabelite ja joonistega, et lihtsustada kasutajate jaoks arusaamist.

18. Poliitika ja tavad

Artikli 450 lõige 1: tasustamispoliitika

293. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid avalikustama ja tegema juhtorgani kõigile liikmetele kättesaadavaks üksikasjaliku teabe oma kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika ja -tavade kohta. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid hüvitamisega seotud stiimulite lähenemisviisi, põhimõtted ja eesmärgid organisatsiooniväliselt piisaval moel avalikustama ja organisatsioonisiselt läbipaistvaks muutma. Samuti peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud esitama piisavalt üldteavet kogu krediidasutust või investeerimisühingut hõlmavate tasustamispoliitika ja -tavade põhitunnuste kohta.
294. Kui see on asjakohane, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama olulised erinevused kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate vahel ning kirjelduse krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika piirkondlikust ulatusest ja olulistest erinevustest piirkondade või konsolideerimise alla kuuluvate erinevate krediidasutuste ja investeerimisühingute vahel.
295. Kui seda kohaldatakse, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama selgituse konsolideerimisgrupi tasandi tasustamispoliitika ning emaettevõtjaks oleva krediidasutuse või investeerimisühingu tasandil ja (ELi ning välismaiste) tütarettevõtjate ning filiaalide tasandil rakendatava tasustamispoliitika vahel, nimetades vajaduse korral erinevused konsolideerimisgrupi, emaettevõtja ja tütarettevõtja tasandil rakendatava tasustamispoliitika

vahel. Kõnealune avalikustamine peaks hõlmama näiteks erinevusi töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu, tingliku diskontomäära, kasutatavate tasustamiskavade ja -vahendite või instrumentide vahel, mida tasustamiseks kasutada saab, samuti nende erinevuste põhjused ning mõju erinevate ärivaldkondade preemiafondide määramisele.

296. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid andma ülevaate tasustamispoliitikas tehtud olulistest muudatustest, kaasa arvatud nende muudatuste jõustumise aeg, mõjust töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide koosseisule ning töötasu kindlaksmääramiseks kasutatavast juhtimisprotsessist.

Artikli 450 lõige 1: töötajate kindlaksmääramine

297. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid avalikustama, kuidas nad on rakendanud tasustamispoliitikat ja muutuvtasu käsitlevaid nõudeid, sealhulgas komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud nõudeid.

298. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid avalikustama kindlaksmääratud töötajate arvu jaotatuna ärivaldkondade, kõrgema juhtkonna ning teiste kindlaksmääratud töötajate vahel, selgitades olulisi muutusi nendes arvudes.

Artikli 450 lõike 1 punkt a: teave tasustamispoliitika kindlaksmääramiseks kasutatava otsustusprotsessi kohta

299. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid kirjeldama selgelt tasustamispoliitika kujundamisega seotud juhtimisprotsessi, arvestades käesolevate suuniste I jaotises toodud juhiseid, ning esitama teabe tasustamispoliitika kujundamisel olulist rolli mänginud organite, näiteks töötasukomitee, riskikomitee ja sõltumatu kontrolli funktsioonide kohta, sealhulgas nende koosseisu ja volituste kohta.

300. Teave tuleks esitada ka väliskonsultantide ja teiste asjaomaste sidusrühmade, sealhulgas aktsionäride kohta, kes on osalenud tasustamispoliitika kindlaksmääramisel või perioodilisel läbivaatusel või kellelt on küsitud nõu.

Artikli 450 lõike 1 punkt b: teave töötasu ja töötulemuste seose kohta

301. Teave, mida krediidasutused ja investeerimisühingud peavad esitama töötasu ja töötulemuste seotuse kohta, peaks sisaldama järgmist:

- a. peamised tulemustega seotud eesmärgid;
- b. töötajate hulk, kellele on tasustamispoliitikas muutuvtasu ette nähtud;
- c. kuidas muutuvtasu reageerib muutustele krediidasutuse või investeerimisühingu tulemuslikkuses.

Artikli 450 lõike 1 punkt c: tasustamissüsteemi ülesehituse kõige olulisemad tunnused

302. Teave, mida krediidasutused ja investeerimisühingud peavad esitama tasustamissüsteemi kujundamise ja ülesehituse kohta, peaks sisaldama järgmist:

- a. tasustamispoliitika peamised tunnused ja eesmärgid ning protsessid ja viis, kuidas tasustamispoliitika edendab usaldusväärset ja tõhusat riskijuhtimist;
- b. krediidasutuse või investeerimisühingu, äriüksuse ja üksiktöötajate tulemuste mõõtmiseks kasutatavate peamiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tulemuste ja riski hindamise mõõdikute kirjeldus ning see, kuidas on kombineeritud erinevaid näitajaid ja võetud arvesse praeguseid ja tulevasi riske;
- c. teave eelneval ja tagantjärele riskiga korrigeerimisel kasutatud kriteeriumide kohta;
- d. muutuv- ja põhitasu maksmise erinevate vormide kirjeldus, vastavad vormid (s.o sularaha, omakapital, muud kapitaliinstrumendid, lühi- ja pikaajalised stiimulite plaanid) ning summad ja nende erinevate vormide kasutamise ja nende erinevatele kindlaksmääratud töötajate kategooriatele eraldamise põhjendused, eriti juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete ning kontrollifunktsioone täitvate töötajate puhul;
- e. teave selle kohta, kuidas krediidasutus või investeerimisühing tagab, et kontrollifunktsioonide töötajaid tasustatakse sõltumatult nende kontrollitavatest äriüksustest;
- f. erinevate töötasu komponentide liigitamine muutuv- või põhitasuna ning selle liigitamise põhjendus töötasu põhikomponentide puhul;
- g. mehhanismid, mida kasutatakse töötasu korrigeerimise eesmärgil pikaajaliste tulemuste arvesse võtmiseks, sealhulgas:
 - i. edasilükkamisperioodi pikkuse ning edasilükatava ja mitteedasilükatava töötasu suhtarvu üle otsustamiseks kasutatavad näitajad ning erinevate kindlaksmääratud töötajate kategooriate üleandmisgraafik ja säilitamisperioodid, sealhulgas kasutatavad suhtarvud ning edasilükkamis- ja säilitamisperioodid eri instrumentide kohta eraldi esitatuna;
 - ii. eelneva ja tagantjärele töötulemuste alusel kohandamise rakendamise raamistik, sealhulgas muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamine;
 - iii. aktsiate või osade omamise nõuded, mida võib kindlaksmääratud töötajatele kehtestada;

- h. teave selle kohta, kuidas võetakse tasustamissüsteemis arvesse proportsionaalsust, ning arutluskäik, mis kirjeldab, kuidas on tasustamispoliitika kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendab seda;
- i. põhimõtted ja kriteeriumid, mida rakendatakse tagatud muutuvtasu ja lahkumishüvitiste määramisel.

Artikli 450 lõike 1 punkt d: direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g kohaselt kehtestatud põhi- ja muutuvtasu suhtarvud

303. Krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid avalikustama tabeli kujul erinevad konsolideeritud tasandil rakendatavad kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide vahelised suhtarvud, esitades need eraldi juhtorgani ning vajaduse korral ärivaldkondade, korporatiivsete ja sisekontrolli funktsioonide kohta, jaotatuna vähemalt kõrgema juhtkonna ja teiste kindlaksmääratud töötajate vahel, üksuste ning geograafiliste asukohtade vahel, võttes arvesse tasustamistavade võrdlemist käsitlevates EBA suunistes määratletud valdkondi.
304. Kui tehtud on otsus rakendada 100%-st suuremat kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimaalselt 200%-ni, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama järgmise teabe:
- a. esindatud hääleõiguste protsendimäär ning suhtarvu suurendamist toetanud aktsionäride hääleõiguste protsendimäär või – olenevalt siseriiklikust äriühinguõigusest – hääleõiguste asemel suhtarvu suurendamist toetanud isikute arv või protsendimäär, mis puhul igal üksikisikul on üks hääl;
 - b. heakskiidetud suhtarvud, sealhulgas juhul, kui suhtarvud on ärivaldkonniti erinevad, siis iga ärivaldkonna vastav suhtarv;
 - c. otsuse kuupäev.
305. Lisaks suhtarve puudutavale teabele peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama vajaduse korral riikide kaupa diskontomäära rakendamist käsitleva teabe:
- a. diskontomäära kasutamise ulatus (maksimaalselt võib seda kohaldada 25% kogu muutuvtasust või kohaldada liikmesriigis ette nähtud väiksemat protsendimäära) ning
 - b. kindlaksmääratud töötajate arv, kelle puhul on muutuvtasu suhtes diskontomäära kohaldatud.

Artikli 450 lõike 1 punkt e: teave tulemuskriteeriumide kohta, millel põhineb aktsiate, optsoonide või töötasu muutuva osa saamise õigus

306. Krediidasutused ja investeerimisühingud peavad avalikustama teabe konkreetsete tulemusnäitajate kohta, mida kasutatakse töötasu muutuvtasu komponentide

kindlaksmääramiseks, ning kriteeriumide kohta, mida kasutatakse erinevate määratavate instrumentide liikide, nende seas aktsiate, samaväärsete osaluste, aktsiatega seotud instrumentide, samaväärsete mitterahaliste instrumentide, optioonide ja muude instrumentide tasakaalu kindlaksmääramiseks komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 527/2014 alusel.

Artikli 450 lõike 1 punkt f: iga muutuva tasuosa süsteemi ja muude mitterahaliste soodustuste põhiparameetrid ja põhjendus

307. Teave, mida krediidasutused ja investeerimisühingud peavad avalikustama iga muutuva tasuosa süsteemi ja muude mitterahaliste soodustuste põhiparameetrite ja põhjenduse kohta ning üksikasjalikud andmed iga tasukomponendi kohta, mida loetakse mittetavapäraseks tasustamistavaks, sealhulgas näiteks rolli- või ametikohapõhised hüvitised ja vabatahtlikud erisoodustused ning samuti tingimused, mille alusel selliseid hüvitisi või soodustusi võib tühistada või väärtuse poolest muuta.

18.1 Kvantitatiivne koondteave

308. Esitades määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 lõike 1 punktides g–h ning lõikes 2 nõutavat kvantitatiivset koondteavet tasustamise kohta ärivaldkondade kaupa, peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud esitama teavet iga olulise ärivaldkonna, sealhulgas investeerimispanganduse, jaepanganduse ja varahalduse kohta eraldi ning koondatuna i) kõigi teiste ärivaldkondade, ii) juhtorgani juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni, iii) sisekontrolli funktsioonide ning iv) korporatiivsete funktsioonide kohta.

309. Eespool osutatud teave tuleks jaotada kõrgema juhtkonna ja teiste kindlaksmääratud töötajate vahel.

310. Samuti peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama koondandmed töötajate koguarvu ning nende tasu kohta jaotatuna põhi- ja muutuvtasu komponentideks.

311. Olulised krediidasutused ja investeerimisühingud peaksid avalikustama määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 lõike 1 punktis h nõutava kvantitatiivse teabe ka juhtorgani liikmete tasandil eraldi koondandmetena juhtorgani juhtimisfunktsiooni täitjate ning juhtorgani järelevalvefunktsiooni täitjate kohta.

312. Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 lõike 1 punktides g, h, ja i nõutavat kvantitatiivset teavet avaldades peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud võtma arvesse pädevate asutuste poolt tasustamistavade võrdlemist käsitlevate suuniste kohaselt kogutavat teavet³⁵. Määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 lõike 1 punkti h alapunkti iii kohaselt peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama üleandmata edasilükatud töötasu suuruse ning eraldi selle summa, mis on eelmisel majandusaastal üle antud. Määruse (EL)

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

nr 575/2013 artikli 450 lõike 1 punkti h alapunkti vi kohaselt määratud lahkumishüvitiste summat avalikustades peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud avalikustama eraldi määratud ja juba eelmisel majandusaastal välja makstud summa ning edasilükatud summa ja selle, kuidas lahkumishüvitisi on võetud arvesse muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel.

18.2 Organisatsioonisisene läbipaistvus

313. Krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamispoliitika tuleks organisatsioonisiselt avalikustada kõigile töötajatele ja see peaks neile pidevalt kättesaadav olema. Peale selle peaksid krediidasutused ja investeerimisühingud tagama, et avalikustatav tasustamispoliitikat puudutav teave oleks organisatsioonisiselt kättesaadav. Üksiktöötaja töötasu konfidentsiaalseid kvantitatiivseid aspekte ei tuleks organisatsioonisiselt avalikustada.

314. Töötajaid tuleks teavitada nende muutuvtasu tunnustest ning protsessist ja kriteeriumidest, mille alusel hinnatakse nende tegevuse mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile ning nende muutuvtasu. Eelkõige peaks üksiktöötaja töötulemusi puudutav hindamisprotsess olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ning asjaomastele töötajatele kättesaadav.

VII jaotis. Pädevatele asutustele esitatavad nõuded

19. Tasustamispoliitika

315. Pädevad asutused peaksid tagama, võttes arvesse käesolevaid suuniseid, EBA suuniseid kohaldatava tingliku diskontomäära kohta ning EBA suuniseid järelevalvelase läbivaatamise protsessi kohta, et krediidasutused ja investeerimisühingud täidavad direktiivis 2013/36/EL, määruses (EL) nr 575/2013, komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 ja komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 527/2014 tasustamispoliitikale kehtestatud nõudeid, omades sealhulgas asjakohast kõigi töötajate tasustamispoliitikat ja kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitikat. Pädevad asutused peaksid kohaldama krediidasutuste ja investeerimisühingute tasustamispoliitika üle järelevalve tegemisel riskipõhist lähenemisviisi.

316. Ilma et see piiraks teiste järelevalvelaste ja distsiplinaarmedetete ning -karistuste rakendamist, peaksid pädevad asutused nõudma krediidasutustelt ja investeerimisühingutelt piisavate meetmete võtmist kõigi tuvastatud puudujääkide kõrvaldamiseks. Kui krediidasutus või investeerimisühing sellist nõuet ei täida, tuleks rakendada sobivaid järelevalvelaseid meetmeid.

317. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutused ja investeerimisühingud ühtlustavad oma tasustamispoliitika ja -tavad enda äristrateegia ja pikaajaliste huvidega, võttes arvesse oma äri- ja riskistrateegiat, ettevõtte kultuuri ja väärtuseid ning riskiprofiili.

318. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutuste ja investeerimisühingute tasustamispoliitika, -tavad ja -protsessid on asjakohased, ning kontrollima lisaks

järelevalvealase läbivaatamise protsessi käsitlevate EBA suunistega nõutavale eelkõige järgmist:

- a. kehtestatud on juhtimiskord ning protsessid tasustamispoliitika kujundamiseks ja seireks;
- b. krediidasutuse või investeerimisühingu sees, sealhulgas konsolideerimisgrupis, toimub asjakohane teabevahetus kõigi organite ja funktsioonide vahel, kes osalevad tasustamispoliitika kujundamisel, elluviimisel ja seirel;
- c. tasustamispoliitika ja -tavade ning nende peamiste tulemuste iga-aastase läbivaatamise tegemiseks on välja töötatud protsess;
- d. vajaduse korral on moodustatud oma funktsioonide täitmiseks piisavate volituste ja ressurssidega töötasukomitee;
- e. hinnatud on tasustamispoliitika ja -tavade mõju äritegevuse toimumisele, sealhulgas erinevate kliendirühmade nõustamisele ja neile toodete müümisele;
- f. tasustamispoliitikat võetakse arvesse sisemise kapitali adekvaatsuse protsessis ja likviidsuse planeerimisel ning vastupidi.

319. Osana eespool osutatud kontrollidest peaksid pädevad asutused tegema järgmist, kuid mitte ainult:

- a. kasutama järelevalvefunktsiooni tasustamispoliitikat käsitlevate arutelude protokolle eelkõige seoses krediidasutuse või investeerimisühingu tasustamissüsteemide kavandamise ja protsesside ning töötasukomitee täidetavate ülesannete järelevalve tulemustega;
- b. kasutama töötasukomitee ja teiste järelevalvesüsteemi kavandamises ja toimimises oslevate komiteede, sealhulgas riskikomitee protokolle;
- c. pidama koosolekuid krediidasutuse või investeerimisühingu juhtorgani ja teiste asjakohaste funktsioonidega.

320. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutused ja investeerimisühingud, kelle üle tehakse järelevalvet konsolideeritud ja allkonsolideeritud alusel, oleksid rakendanud konsolideerimisgrupi tasandil, hõlmates tütaretevõtjaid, mille endi suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, tasustamispoliitika, mis on konsolideerimisgrupi raames järjepidev muu hulgas kindlaksmääratud töötajate määratlemise puhul.

321. Pädevad asutused peaksid tagama, et krediidasutuste või investeerimisühingute kindlaksmääramise protsessid hõlmavad komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid kriteeriumeid ning et neid kohaldataks asjakohaselt üksikettevõtja, allkonsolideeritud ja konsolideeritud tasandil, hõlmates tütaretevõtjaid, mille

endi suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, ning et eelneva heakskiidu teateid ja taotlusi käsitletakse kooskõlas käesolevate suunistega. Pädevad asutused peaksid veenduma kindlaksmääramise protsessi üldises tulemuses ning hindama, kas kõik töötajad, kelle tegevusel on või võib olla oluline mõju krediidasutuse või investeerimisühingu riskiprofiilile, on kindlaks määratud ning et kõik töötajate väljajätmised kindlaksmääratud töötajate kategooriast, mille puhul töötaja on määratud kindlaks ainult komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 604/2014 artikli 4 kohaste kvantitatiivsete kriteeriumide põhjal, oleksid hästi põhjendatud ning et järgitud oleks vastavaid käesolevates suunistes ning komisjoni delegeeritud määruses (EL) nr 604/2014 sätestatud protsesse, sealhulgas teatamist ja vajalikku eelnevat heakskiitmist.

20. Tasustamise erivormid

322. Käesolevate suuniste 8. jao kohaste tasustamise erivormidega seoses peaksid pädevad asutused, ilma et see piiraks 20. jao kohaldamist,

- a. vaatama läbi tagatud muutuvtasu korra (summa, kestus, tingimused jne);
- b. kontrollima, kas krediidasutusel või investeerimisühingul on kehtestatud raamistik lahkumishüvitiste kindlaksmääramiseks ja heakskiitmiseks;
- c. hindama, kas kontrollifunktsiooni töötajate eesmärgid on funktsioonispetsiifilised;
- d. vaatama läbi juhtimis- ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamise.

21. Muutuvtasu

323. Pädevad asutused peaksid vaatama läbi:

- a. töötulemuste ja riskide hindamise ja ühtlustamise protsessi ning selle ajalise sobivuse;
- b. töötulemuste ja riskide mõõtmiseks kasutatavate kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide asjakohase kombinatsiooni ning määrama kindlaks, kas
 - i. kriteeriumid on viidud kooskõlla krediidasutuse või investeerimisühingu eesmärkidega;
 - ii. need on üksiktöötaja, äriüksuse ja krediidasutuse või investeerimisühingu eesmärkidega võrreldes realistlikud;
 - iii. üksikud kriteeriumid on üksiktöötaja tulemuste mõõtmiseks asjakohased;
- c. kas sisekontrolli funktsioonid, eriti riskijuhtimise funktsioon, on tagantjärele riskiga korrigeerimise asjakohaselt kaasatud;

- d. kas preemiafondi arvutamiseks kasutatavad ülevalt allapoole ja alt ülespoole lähenemisviisid on asjakohased;
- e. kas krediidasutus või investeerimisühing järgib kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu piirmäära ning kogu preemiafondile maksimumsumma piirmäära kehtestamist kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklis 141 sätestatud piirmääradega;
- f. kas on kehtestatud rakendatavate edasilükkamis- ja säilitamisgraafikute ajavahemik ning kas see on seotud krediidasutuse või investeerimisühingu majandustsükliga;
- g. kas aktsiate ja osade või samaväärsete osaluste või aktsiate või osadega seotud või samaväärsete mitterahaliste instrumentide kombinatsioon, mida krediidasutus või investeerimisühing kasutab, vastab direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis I osutatud 50% künnisele, et oleks tagatud, et see peegeldab asjakohaselt krediidasutuse või investeerimisühingu pikaajalisi huve;
- h. kas otsene tagantjärele riskiga korrigeerimine põhineb kindlaksmääratud töötaja, äriüksuse ja krediidasutuse või investeerimisühingu hindamisel ning kindlaksmääratud töötaja töötulemuste mõõtmiseks kasutatavatel kriteeriumidel;
- i. kas muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist on kohaldatud nõuetekohaselt nii edasilükatud ja mitteedasilükatud muutuvtasu rahalise kui ka omakapitalivahendites määratud osa suhtes ning kas on kehtestatud kriteeriumid, millele muutuvtasu hilisem tagasinõudmine tugineb;
- j. kas muutuvtasu ei maksta selliste vahendite või meetodite abil, mille eesmärk on jätta täitmata kindlaksmääratud töötajate tasustamisnõudeid või vajaduse korral kõigi töötajate tasustamisnõudeid või mis tegelikult põhjustavad nende täitmata jätmise.

22. Avalikustamine

324. Pädevad asutused peaksid vaatama läbi krediidasutuste ja investeerimisühingute direktiivi 2013/36/EL artikli 96, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 ja käesolevate suuniste kohaselt avaldatud teabe ning tegema kindlaks, milliste krediidasutuste ja investeerimisühingute puhul tuleks läbi viia avalikustamise regulaarset läbivaatust.

325. Lisaks tasustamistavade võrdlemisele, mida nõutakse direktiivi 2013/36/EL artikli 75 lõike 1 alusel, ning suure sisetulekuga isikuid käsitlevate andmete kogumisele kõnealuse direktiivi artikli 75 lõike 3 kohaselt peaksid pädevad asutused nõudma vajaduse korral regulaarset (või episoodilist) järelevalvealast aruandlust tasustamist puudutava avalikustamise teemal, et jälgida tasustamistavade kujundamist krediidasutustes ja investeerimisühingutes ning eelkõige olulistes krediidasutustes ja investeerimisühingutes.

23. Järelevalvekolleegiumid

326. Direktiivi 2013/36/EL artikli 116 kohaselt asutatud järelevalvekolleegiumid peavad arutama tasustamisküsimusi kooskõlas järelevalvealase läbivaatamise protsessiga, võttes arvesse käesolevate suuniste alusel nõutavaid täiendavaid järelevalvealase läbivaatamise valdkondi.

1. lisa. Direktiivis 2013/36/EL ja
määruses (EL) nr 575/2013 sisalduvate tasustamisnõuete
kaardistamine ning nende kohaldamisala

Tasustamisnõuded: Direktiivi 2013/36/EL artiklid 74 ning 92–96 ja määruse (EL) nr 575/2013 artikkel 450	Kõik töötajad (kogu krediidasutus või investeeringusühin g, kaasa arvatud kindlaksmääratud töötajad)	Kindlaksmääratud töötajate puhul kohustuslik; krediidasutused ja investeeringusühin g peaksid kaaluma nõuete kohaldamist kõigi töötajate puhul	Märkused
Artikkel 74	x		
Artikkel 92	x		
Artikkel 93	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt a		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt b		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt c	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt d	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt e	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt f		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt g		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt g		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt g		x	Diskontomäära kohaldamine ei ole kohustuslik
Artikli 94 lõike 1 punkt h		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt i		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt j	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt k	x		
Artikli 94 lõike 1 punkt l		x	

Tasustamisnõuded: Direktiivi 2013/36/EL artiklid 74 ning 92–96 ja määruse (EL) nr 575/2013 artikkel 450	Kõik töötajad (kogu krediitiasutus või investeeringusühin g, kaasa arvatud kindlaksmääratud töötajad)	Kindlaksmääratud töötajate puhul kohustuslik; krediitiasutused ja investeeringusühingu d peaksid kaaluma nõuete kohaldamist kõigi töötajate puhul	Märkused
Artikli 94 lõike 1 punkt m		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt n		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt o		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt p		x	
Artikli 94 lõike 1 punkt q		x	Kõrvalehoidmist käsitlevaid sätteid tuleks kõigile töötajatele kohaldatavate elementide osas kohaldada kõigi töötajate suhtes
Artikkel 95	Oluliste krediitiasutuste ja investeeringusühingute puhul kohustuslik, teised krediitiasutused ja investeeringusühingud peaksid selle komitee moodustamist kaaluma		
Artikkel 96	x		
Kapitalinõuete määruse artikkel 450	Kindlaksmääratud töötajad ning kõik töötajad vastavalt käesolevates suunistes sätestatule		

2. lisa. Teave suuremate suhtarvude heakskiitmise kohta

Krediidasutuse või investeerimisühingu nimi	<i>tekst</i>
Juriidilise isiku tunnuscode –	<i>tekst</i>
Töötajate arv (viimase majandusaasta lõpus)	<i>(arv)</i>
Kindlaksmääratud töötajate arv (viimase kindlaksmääramise protsessi tulemus)	<i>(arv)</i>
Bilansimaht (viimase majandusaasta lõpus)	<i>(arv)</i>
Tehtud otsus	<i>pp/kk/aaaa</i>
Otsustatud suhtarv	<i>arv (protsendimäär)</i>
Kui krediidasutuse või investeerimisühingu piires kiideti heaks erinevad suhtarvud, esitage palun ärivaldkonnad ja heakskiidetud protsendimäärad vaba tekstina ning eespool suurim heakskiidetud suhtarv	<i>tekst</i>