

EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Riktlinjer

---

för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013

# EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy

---

<b>1. Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter</b>	<b>5</b>
Riktlinjernas status	5
<b>2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner</b>	<b>6</b>
Syfte 6	
Tillämpningsområde	6
Mottagare	6
Definitioner	7
<b>3. Genomförande</b>	<b>9</b>
Datum för tillämpning	9
Upphävande	9
<b>4. Riktlinjer</b>	<b>10</b>
Avdelning I – Krav på en ersättningspolicy	10
1. En ersättningspolicy för all personal	10
2. Styrning avseende ersättning	11
2.1 Ansvar, utformning, godkännande och övervakning av ersättningspolicyn	11
2.2 Aktieägarnas deltagande	13
2.3 Information till behöriga myndigheter	15
2.4 Inrättande av en ersättningskommitté	16
2.4.1 Ersättningskommitténs sammansättning	17
2.4.2 Ersättningskommitténs roll	17
2.4.3 Process och rapporteringsvägar	18
2.5 Granskning av ersättningspolicyn	19
3. Ersättningspolicy och grupper	20
4. Proportionalitet	22
5. Identifieringsprocessen	24
5.1 Anmälan och förhandsgodkännande av undantag	26
5.2 Styrning av identifieringsprocessen	28
5.3 Identifieringsprocess på individuell nivå och gruppnivå	28
5.4 Det konsoliderande institutets roll	29
5.5 Dotterföretagens roll	29
6. Kapitalbas	30
Avdelning II – Krav i fråga om ersättningsstruktur	31

7.	Ersättningskategorier	31
8.	Särskilda fall av ersättningsdelar	33
8.1	Tillägg	33
8.2	Rörlig ersättning baserad på framtida resultat	34
8.3	Utbetalningar av carried interest	35
8.4	Kvarhållandebonus	36
8.5	Diskretionära pensionsförmåner	36
9.	Exceptionella beståndsdelar i ersättningen	37
9.1	Garanterad rörlig ersättning	37
9.2	Ersättning eller inlösen av tidigare anställningskontrakt	37
9.3	Avgångsvederlag	38
10.	Förbud	40
10.1	Personlig risksäkring	40
10.2	Kringgående	41
	Avdelning III – Ersättning till specifika funktioner	44
11.	Ersättning till medlemmar i ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion	44
12.	Kontrollfunktionernas ersättning	44
	Avdelning IV – Ersättningspolicy samt beviljande och utbetalning av rörlig ersättning till identifierad personal	45
13.	Ersättningspolicy för identifierad personal	45
13.1	Fullt flexibel policy för rörlig ersättning	45
13.2	Kvot mellan fast och rörlig ersättning	46
14.	Riskjusteringsprocess	47
14.1	Resultat- och riskmättningsprocess	48
14.1.1	Riskbedömningar	48
14.1.2	Riskkänsliga resultatkriterier	49
14.1.3	Särskilda kriterier för kontrollfunktioner	50
14.2	Tilldelningsprocess	50
14.2.1	Fastställande av bonuspooler	51
14.2.2	Riskjustering på förhand i tilldelningsprocessen	52
15.	Utbetalningsprocess för rörlig ersättning	53
15.1	Icke uppskjuten och uppskjuten ersättning	53
15.2	Uppskjutandeperiod och andel uppskjuten ersättning	54
15.3	Övergång av uppskjuten ersättning	55
15.4	Beviljande av rörlig ersättning i instrument	56
15.5	Minsta andel instrument och deras fördelning över tiden	57
15.6	Policy för kvarhållande	58
15.7	Riskjustering	58
15.7.1	Malus och återkrav	58

15.7.2	Implicita justeringar	60
	Avdelning V – Institut som åtnjuter statligt stöd	60
16.	Statligt stöd och ersättning	60
	Avdelning VI – Institutens upplysningar och intern transparens	62
17.	Krav på upplysningar	62
18.	Policy och praxis	63
18.1	Aggregerad kvantitativ information	66
18.2	Intern insyn	67
	Avdelning VII – Krav för behöriga myndigheter	68
19.	Ersättningspolicy	68
20.	Särskilda former av ersättning	69
21.	Rörlig ersättning	70
22.	Upplysningar	71
23.	Tillsynskollegier	71
	Bilaga 1 – Kartläggning av krav angående ersättning	72
	Bilaga 2 – Upplysningar angående godkännande av högre kvoter	73

# 1. Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

---

## Riktlinjernas status

1. Detta dokument innehåller riktlinjer som har utfärdats enligt artikel 16 i förordning (EU) nr 1093/2010<sup>1</sup>. I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste behöriga myndigheter och finansinstituten med alla tillgängliga medel försöka följa riktlinjerna.
2. Avriktlinjerframgår Europeiska bankmyndighetens (EBA) syn på lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn eller på hur unionslagstiftningen ska tillämpas inom ett särskilt område. Behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1093/2010 som berörs av riktlinjerna ska följa dem genom att på lämpligt sätt införliva dem i sin praxis (till exempel genom att ändra sina rättsliga ramar eller tillsynsrutiner), även när riktlinjerna i första hand riktas till finansinstitut.

## Rapporteringskrav

3. Enligt artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste de behöriga myndigheterna meddela EBA om de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det, senast den 30.08.2016. Om någon sådan anmälan inte inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att de behöriga myndigheterna inte följer riktlinjerna. Anmälningar ska lämnas på det formulär som tillhandahålls på EBA:s webbplats till [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) med hänvisningen "EBA/GL/2015/22". Anmälningar ska inges av personer som har befogenhet att rapportera om hur reglerna efterlevs på de behöriga myndigheternas vägnar. Alla förändringar i graden av efterlevnad måste rapporteras till EBA.
4. Anmälningarna kommer att offentliggöras på EBA:s webbplats i enlighet med artikel 16.3.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 12).

## 2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner

---

### Syfte

5. Detta dokument innehåller riktlinjer som EBA utfärdar för att fullgöra sitt uppdrag enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU<sup>2</sup> (som ibland kallas kapitaltäckningsdirektivet) att utfärda riktlinjer om sund ersättningspolicy för all personal och för personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på riskprofilen hos institut (identifierad personal) som uppfyller kraven i artiklarna 92–95 i direktiv 2013/36/EU och ge vägledning om offentliggörande enligt artikel 96 i direktiv 2013/36/EU och artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013<sup>3</sup> (som ibland kallas tillsynsförordningen).

### Tillämpningsområde

6. I dessa riktlinjer beskrivs kraven på ersättningspolicier som ska tillämpas på all personal vid institut och de särskilda krav som institut måste tillämpa på sin ersättningspolicy för identifierad personal och de rörliga delarna i den ersättningen. Institutet får också tillämpa dessa särskilda krav på ytterligare personalkategorier eller på all personal. I bilaga 1 till dessa riktlinjer anges de krav för vilka det krävs eller rekommenderas en institutsomfattande tillämpning på all personal enligt riktlinjerna.
7. Institutet bör följa och de behöriga myndigheterna bör se till att instituten följer dessa riktlinjer på individuell nivå, undergruppsnivå och gruppnivå även för dotterföretag som inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, i enlighet med den tillämpningsnivå som anges i artiklarna 92.1 och 109 i det direktivet.
8. De riktlinjer som anges i avdelning VI gäller endast för de institut som är ålagda att uppfylla de skyldigheter som anges i del åtta i förordning (EU) nr 575/2013, i enlighet med den tillämpningsnivå som anges i artiklarna 6 och 13 i den förordningen.

### Mottagare

9. Dessa riktlinjer riktar sig till de behöriga myndigheterna enligt definitionen i artikel 4.1.40 i tillsynsförordningen, inklusive Europeiska centralbanken i frågor som gäller de uppgifter som

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG (EUT L 176, 27.6.2013, s. 338).

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012 (EUT L 321, 30.11.2013, s. 6).

den åläggs enligt förordning (EU) nr 1024/2013<sup>4</sup>, och institut enligt definitionen i artikel 4.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013, inklusive filialer till kreditinstitut vars huvudkontor ligger i ett tredjeland.

## Definitioner

10.De begrepp som används och definieras i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 används med samma betydelse i de här riktlinjerna. Dessutom gäller följande definitioner i dessa riktlinjer:

<i>ersättning:</i>	alla former av fast och rörlig ersättning, inklusive utbetalningar och förmåner, monetära eller icke-monetära, som beviljas direkt till personal av institut, eller för instituts räkning, i utbyte mot professionella tjänster som personalen utför, utbetalningar av carried interest i den mening som avses i artikel 4.1 d i direktiv 2011/61/EU <sup>5</sup> , och andra utbetalningar med metoder och instrument som, om de inte betraktades som ersättning, skulle innebära ett kringgående <sup>6</sup> av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU.
<i>fast ersättning:</i>	utbetalningar eller förmåner för personal som uppfyller villkoren för beviljande enligt avsnitt 7.
<i>rörlig ersättning:</i>	all ersättning som inte är fast.
<i>vanliga anställningspaket:</i>	kompletterande beståndsdelar i ersättningen som är tillgängliga för en bred population personal eller personal i angivna funktioner baserat på förutbestämda urvalskriterier, såsom till exempel sjukvård, förskoleverksamhet eller proportionella, regelbundna pensionsavsättningar utöver det obligatoriska systemet samt resetillägg.
<i>kvarhållandebonus:</i>	rörlig ersättning som beviljas på villkor att personalen stannar kvar vid institutet under en förutbestämd tidsperiod.
<i>personal:</i>	alla anställda vid ett institut och dess dotterföretag, inklusive dotterföretag som inte omfattas av kapitalkravsdirektivet och alla medlemmar i deras respektive ledningsorgan.
<i>identifierad personal:</i>	personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil i enlighet med de kriterier som fastställs i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 <sup>7</sup> och i förekommande fall även utifrån institutets kriterier.

<sup>4</sup> Rådets förordning (EU) nr 1024/2013 av den 15 oktober 2013 om tilldelning av särskilda uppgifter till Europeiska centralbanken i fråga om politiken för tillsyn över kreditinstitut (EUT L 287, 29.10.2013, s. 63).

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/61/EU av den 8 juni 2011 om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt om ändring av direktiv 2003/41/EG och 2009/65/EG och förordningarna (EG) nr 1060/2009 och (EU) nr 1095/2010 (AIFM-direktivet).

<sup>6</sup> Läs mer om kringgående i avsnitt 10.2 i de här riktlinjerna.

<sup>7</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier

<i>konsolidering under tillsyn:</i>	tillämpningen av de tillsynskrav för bankverksamhet som anges i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 på grupp- eller undergruppsnivå i enlighet med del 1, avdelning 2, kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013. Konsolidering under tillsyn omfattar alla dotterföretag som är institut eller finansiella institut och får även omfatta anknutna företag i och utanför EU.
<i>konsoliderande institut:</i>	det institut som är skyldigt att följa tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen i bankgruppen, i enlighet med del 1, avdelning 2, kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013.
<i>bonuspool:</i>	det högsta belopp i rörlig ersättning som kan beviljas inom ramen för det tilldelningsförfarande som har fastställts på institutsnivå eller affärsenhetsnivå inom institutet.
<i>ackumuleringsperiod:</i>	period då resultat bedöms och mäts i syfte att fastställa om rörlig ersättning ska beviljas.
<i>icke-rullande flerårig ackumuleringsperiod:</i>	flerårig ackumuleringsperiod som inte överlappar andra fleråriga ackumuleringsperioder.
<i>beviljande:</i>	beviljande av rörlig ersättning för en viss ackumuleringsperiod, oberoende av den faktiska tidpunkt då det beviljade beloppet betalas ut.
<i>övergång:</i>	den effekt genom vilken den anställde blir laglig ägare till den beviljade rörliga ersättningen, oberoende av vilket instrument som används för utbetalningen och av om utbetalningen omfattas av ytterligare kvarhållandeperioder eller återkravsklausuler.
<i>direkta utbetalningar:</i>	utbetalningar som görs direkt efter ackumuleringsperioden och som inte skjuts upp.
<i>uppskjutandeperiod:</i>	tidsperiod mellan beviljandet och övergången av den rörliga ersättningen under vilken den anställde inte är den lagliga ägaren till den beviljade ersättningen.
<i>instrument:</i>	de finansiella instrument eller andra avtal som omfattas av någon av de två kategorier som avses i artikel 94.11 i direktiv 2013/36/EU.
<i>kvarhållandeperiod:</i>	tidsperiod under vilken redan övergångna instrument som har beviljats som rörlig ersättning inte kan säljas eller går att få tillgång till.
<i>malus:</i>	en ordning som tillåter institutet att sätta ned värdet på hela eller delar av den uppskjutna rörliga ersättningen baserat på riskjustering i efterhand, innan ersättningen har övergått.
<i>återkrav:</i>	en ordning som innebär att den anställde under vissa omständigheter måste lämna tillbaka äganderätten till ett belopp avseende den tidigare utbetalade eller övergångna rörliga ersättningen till institutet.



<i>betydande institut:</i>	de institut som avses i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globala systemviktiga institut och andra systemviktiga institut), och i förekommande fall andra institut som fastställs av den behöriga myndigheten eller i nationell lagstiftning baserat på en bedömning av institutens storlek, interna organisation samt deras verksamhets egenskaper, omfattning och komplexitet.
<i>aktierelaterade instrument:</i>	instrument vars värde baseras på aktiens värde och som har aktiepriset som referenspunkt, t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och olika typer av syntetiska aktier.
<i>aktieägare:</i>	en person som äger aktier i ett institut, eller, beroende på institutets juridiska form, andra ägare av eller medlemmar i institutet.
<i>avgångsvederlag:</i>	betalningar i samband med förtida uppsägning av ett avtal.

### 3. Genomförande

---

#### Datum för tillämpning

11. Dessa riktlinjer gäller från och med den 1 januari 2017.

#### Upphävande

12. Europeiska banktillsynskommitténs (CEBS) riktlinjer om ersättningspolicy och ersättningspraxis, som offentliggjordes den 10 december 2010, upphävs från och med den 31 december 2016.

## 4. Riktlinjer

---

### Avdelning I – Krav på en ersättningspolicy

#### 1. En ersättningspolicy för all personal

14. Enligt artikel 74 i direktiv 2013/36/EU är institut skyldiga att ha en ersättningspolicy för all personal. Ersättningspolicyn bör följa principerna i artiklarna 92 och 93 i direktiv 2013/36/EU och dessa riktlinjer, med hänsyn till kartläggningen av kraven i bilaga I<sup>8</sup>.
15. Ersättningspolicyn bör omfatta alla beståndsdelar i ersättningen, även pensionspolicyn och, i förekommande fall, ramar för förtidspension. Ersättningspolicyn bör också innehålla en ram för andra personer som agerar för institutets räkning (t.ex. anknutna ombud) för att säkerställa att utbetalningarna inte innebär något incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter. Varje institut bör överväga vilka beståndsdelar i ersättningspolicyn för rörlig ersättning till identifierad personal enligt artikel 94 i direktiv 2013/36/EU som bör ingå i den ersättningspolicy som gäller all personal.
16. Institutets ersättningspolicy för all personal bör vara förenlig med målen för institutets verksamhet och riskstrategi, företagskultur och värderingar, institutets långsiktiga intressen och de åtgärder som vidtas för att undvika intressekonflikter. Policyn bör inte uppmuntra överdrivet risktagande. Om dessa mål och åtgärder förändras bör detta beaktas när ersättningspolicyn uppdateras. Institutet bör se till att ersättningspraxis anpassas efter deras övergripande riskbenägenhet med hänsyn till alla risker, däribland anseenderisker och risker till följd av vilseledande försäljning av produkter. Institutet bör också ta hänsyn till aktieägarnas långsiktiga intressen.
17. Institutet bör kunna visa för de behöriga myndigheterna att ersättningspolicyn och ersättningspraxis är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering.
18. Om rörlig ersättning beviljas ska detta ske på grundval av institutets, affärsenheternas och personalens resultat och göras med hänsyn de risker som har tagits. Ersättningspolicyn bör göra tydlig åtskillnad mellan operativa affärsenheter, företagsfunktioner och kontrollfunktioner när det gäller rörlig ersättning och resultatbedömning.
19. Ersättningspolicyn bör göra det lättare för institutet att uppnå och upprätthålla en sund kapitalbas i linje med avsnitt 6 i dessa riktlinjer. Ersättningspolicyn bör också i förekommande fall ta hänsyn till utdelningsrestriktioner i enlighet med artikel 141 i direktiv 2013/36/EU.

---

<sup>8</sup> I bilaga 1 till dessa riktlinjer anges de krav för vilka det krävs eller rekommenderas en institutsomfattande tillämpning på all personal enligt de ytterligare riktlinjer som lämnas.

## 20. Ersättningspolicyn bör omfatta

- a. institutets, affärsområdenas och personalens resultatmål,
- b. metoderna för resultatmätning, inklusive resultatkriterier,
- c. strukturen för den rörliga ersättningen, i förekommande fall inklusive de instrument som beviljas som en del av den rörliga ersättningen,
- d. justering av ersättningen genom riskjustering på förhand och i efterhand<sup>9</sup>.

21. Institutet bör se till att potentiella intressekonflikter till följd av utbetalningen av instrument som en del av den rörliga eller fasta ersättningen identifieras och hanteras. I detta ingår att säkerställa att reglerna för insiderhandel följs och att det inte vidtas några åtgärder som kortsiktigt kan påverka aktiekursen eller priset på instrumentet.

22. Om en ersättningspolicy eller en gruppersättningspolicy tillämpas i institut, inbegripet deras dotterföretag, och institutets personal också är majoritetsägare i institutet eller dotterföretaget, bör ersättningspolicyn anpassas efter den specifika situationen för dessa institut eller dotterföretag. För identifierad personal bör institutet se till att ersättningspolicyn uppfyller gällande krav enligt kapitaltäckningsdirektivet inom ramen för artiklarna 92 och 94 och dessa riktlinjer.

## 2. Styrning avseende ersättning

### 2.1 Ansvar, utformning, godkännande och övervakning av ersättningspolicyn

23. Ledningsorganet<sup>10</sup> i sin tillsynsfunktion (nedan kallat *tillsynsfunktionen*) bör ha ansvaret för att anta och upprätthålla institutets ersättningspolicy och övervaka tillämpningen av den för att se till att den fungerar som det var avsett. Tillsynsfunktionen bör också godkänna eventuella efterföljande väsentliga undantag för enskilda medlemmar i personalen eller ändringar av ersättningspolicyn och noggrant överväga och övervaka följderna av sådana undantag eller ändringar.

24. Tillsynsfunktionen bör kollektivt ha lämpliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter av ersättningspolicy och ersättningspraxis och även av de incitament och risker som de kan ge upphov till. Detta bör omfatta kunskaper, färdigheter och erfarenheter av mekanismer för att anpassa ersättningsstrukturen efter institutets riskprofil och kapitalstruktur.

<sup>9</sup> Särskilda krav angående ersättning till identifierad personal och riskjusteringen av den finns i avdelningarna III och IV i de här riktlinjerna.

<sup>10</sup> Ledningsorgan kan organiseras på olika sätt i olika europeiska länder. I vissa länder är det vanligt med en enhet, dvs. att ledningens tillsyns- och ledningsfunktioner utövas av ett enda organ. I andra länder är det vanligt med en tvådelad organisation, med två oberoende organ, där ett ansvarar för ledningsfunktionen och det andra ansvarar för tillsynen av ledningsfunktionen.

25. Tillsynsfunktionen bör se till att institutets ersättningspolicy och ersättningspraxis tillämpas på ett lämpligt sätt och anpassas efter institutets övergripande ram för företagsstyrning, företagskultur, riskbenägenhet och tillhörande styrningsprocesser.
26. Intressekonflikter som berör ersättningspolicyn och beviljad ersättning bör identifieras och hanteras på lämpligt sätt, t.ex. genom objektiva kriterier för beviljande som baseras på det interna rapporteringssystemet, ändamålsenliga kontroller och fyra ögon-principen. Ersättningspolicyn bör säkerställa att det inte uppstår några väsentliga intressekonflikter för personal i kontrollfunktioner.
27. Ersättningspolicyn, ersättningspraxis och förfarandena för att fastställa dem bör vara tydliga, väl dokumenterade och transparenta. Det bör upprätthållas en god dokumentation över beslutsprocessen (t.ex. protokoll från relevanta möten, relevanta rapporter och andra relevanta dokument) och motiveringen av ersättningspolicyn.
28. Tillsyns- och ledningsfunktionerna och, om sådana finns, ersättnings- och riskkommittéerna, bör ha ett nära samarbete och se till att ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering.
29. Ersättningspolicyn bör innehålla en effektiv ram för resultatmätning, riskjustering och kopplingar mellan resultat och belöning.
30. Risk- och regelefterlevnadsfunktionerna bör lämna synpunkter i enlighet med sina roller för att fastställa bonuspooler, resultatkriterier och beviljande av ersättning, om de är oroad över inverkan på personalens beteende och graden av risk i de affärer som görs.
31. Tillsynsfunktionen bör fastställa och övervaka ersättningen till medlemmarna i ledningsfunktionen och, om det inte har inrättats någon ersättningskommitté enligt avsnitt 2.4, direkt övervaka ersättningen till de högre tjänstemännen i de oberoende kontrollfunktionerna, däribland riskkontrolls- och regelefterlevnadsfunktionerna.
32. Tillsynsfunktionen bör ta hänsyn till de synpunkter som lämnas av alla behöriga företagsfunktioner och organ (t.ex. kommittéer, kontrollfunktioner<sup>11</sup>, personalfunktion, juridisk funktion, strategisk planering, budgetfunktion osv.) och affärsenheter om utformningen, genomförandet och övervakningen av institutets ersättningspolicy.
33. Personalfunktionen bör delta i och bidra till upprättandet och utvärderingen av institutets ersättningspolicy, inklusive ersättningsstruktur, ersättningsnivå och incitamentsprogram, på

---

<sup>11</sup> Den oberoende kontrollfunktionen består av enheter inom organisationen som är oberoende av affärs- och företagsfunktionerna och som har ansvar för att kontrollera och övervaka verksamheten och de risker som uppstår i den verksamheten. De ska se till att alla gällande lagar, regler och föreskrifter följs och ge råd till ledningsfunktionerna i frågor som ingår i deras kompetensområde. De oberoende kontrollfunktionerna brukar bestå av riskkontrolls-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktioner. Mer information om kontrollfunktioner finns i EBA:s riktlinjer för intern styrning (GL44), punkterna 26–29.

ett sätt som inte bara attraherar och håller kvar den personal som institutet behöver utan även säkerställer att ersättningspolicyn stämmer överens med institutets riskprofil.

34. Riskkontrollfunktionen bör bistå i och bidra till definitionen av lämpliga riskanpassade resultatmått (inklusive anpassningar i efterhand) och till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar institutets riskprofil och kultur. Riskkontrollfunktionen bör validera och bedöma riskjusteringsdata och även bjudas in att delta i ersättningskommitténs möten om denna fråga.

35. Regelefterlevnadsfunktionen bör analysera hur ersättningspolicyn påverkar institutets efterlevnad av lagar, förordningar, intern policy och riskkultur och bör rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till ledningsorganet, i både dess lednings- och tillsynsfunktioner. Regelefterlevnadsfunktionens slutsatser bör beaktas av tillsynsfunktionen när ersättningspolicyn godkänns, revideras och övervakas.

36. Internrevisionsfunktionen bör göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av institutets ersättningspolicy och dess effekter på institutets riskprofil samt hur effekterna hanteras med hänsyn till riktlinjerna i avsnitt 2.5.

37. I fråga om grupper bör de behöriga funktionerna i det konsoliderande institutet och dess dotterföretag samverka och utbyta information i lämpliga fall.

## 2.2 Aktieägarnas deltagande

38. Beroende på institutets juridiska form och tillämplig nationell lag får godkännandet av ett instituts ersättningspolicy och, i förekommande fall, beslut om ersättningen till medlemmar i ledningsorganet och annan identifierad personal också handhas av bolagsstämman i enlighet med nationell bolagslagstiftning. Aktieägarnas röst kan vara rådgivande eller bindande.

39. Om det är aktieägarna som ska godkänna ersättningen till enskilda medlemmar i ledningsorganet och annan identifierad personal bör aktieägarna också uttryckligen godkänna de utbetalningar som kan beviljas dessa personer vid uppsägning av deras avtal. Om godkännandet av ersättningspolicyn ska godkännas av aktieägarna bör de också antingen i förväg godkänna det högsta belopp som får beviljas i utbetalningar till ledningsorganet och annan identifierad personal om ett avtal sägs upp i förtid eller godkänna kriterier för fastställandet av sådana belopp.

40. För att aktieägarna ska kunna fatta informerade beslut bör tillsynsfunktionen se till att institutet ger aktieägarna tillräcklig information om ersättningspolicyen för att de ska kunna bedöma incitamentsstrukturen och i vilken omfattning risktagande belönas och kontrolleras samt de övergripande kostnaderna för ersättningsstrukturen. Denna information bör lämnas i god tid före den berörda bolagsstämman. Det bör lämnas detaljerade upplysningar om ersättningspolicyen och ändringar av den och om förfaranden och beslutsprocesser för att införa ett ersättningspaket. Upplysningarna bör omfatta

- a. ersättningsens beståndsdelar,
- b. ersättningspaketets viktigaste egenskaper och mål, samt deras anpassning till affärs- och riskstrategin, inklusive institutets riskaptit och företagsvärderingar,
- c. en beskrivning av hur faktorerna i punkt b beaktas vid justeringar på förhand/i efterhand, särskilt för identifierad personal.

41. Tillsynsfunktionen behåller ansvaret för de förslag som läggs fram vid bolagsstämman samt för det faktiska genomförandet och övervakningen av eventuella ändringar av ersättningspolicyen och ersättningspraxis.

42. Om aktieägarna uppmanas att godkänna en höjning av den maximala kvoten mellan de rörliga och de fasta delarna av ersättningen upp till 200 % bör följande gälla:

- a. Aktieägare i det institut där den identifierade personal som berörs av den höjda maximala rörliga ersättningen är verksam har rätt att rösta om ett förslag till en högre maximal nivå för kvoten mellan de rörliga och de fasta delarna av ersättningen. I fråga om dotterföretag är det dotterföretagets bolagsstämma som har behörighet att fatta beslut, inte det konsoliderande institutets bolagsstämma.
- b. Om ett institut utövar sin rösträtt som aktieägare i sitt dotterföretag i fråga om att godkänna en högre maximal kvot mellan rörlig och fast ersättning i ett dotterföretag bör något av följande villkor vara uppfyllt:
  - i. Tillsynsfunktionen i det institut som innehar aktierna har i förväg kallat till omröstning i sitt instituts bolagsstämma om hur rösträtten ska utövas i fråga om en höjning av denna nivå i institutets dotterföretag.
  - ii. Det konsoliderande institutets bolagsstämma har, som ett led i gruppens ersättningspolicy, beslutat att dotterföretag får införa en sådan högre maximal kvot.
- c. I enlighet med artikel 94.1 g ii (första strecksatsen) i direktiv 2013/36/EU ska bolagsstämman när den godkänner en högre maximal nivå för kvoten mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen fatta beslut efter en detaljerad rekommendation, som ska innehålla uppgifter om skälen till det begärda godkännandet, antalet

identifierad personal som påverkas, deras funktioner i institutet och en förklaring av hur en sådan höjd maximal nivå för kvoten kan väntas påverka kravet om upprätthållande av en sund kapitalbas. Aktieägarna bör få denna information i god tid före bolagsstämman.

- d. Ett eventuellt godkännande av en högre maximal nivå för kvoten måste göras i enlighet med bestämmelserna i artikel 94.1 g ii i direktiv 2013/36/EU. Tröskelvärdet på 50 % för beslutsförhet och tröskelvärdena för en majoritet på 66 % och 75 % som enligt den artikeln krävs vid omröstningen bör beräknas med hänsyn till de rösträtter som är knutna till aktierna eller andra likvärdiga ägarintressen i institutet.
- e. Det tröskelvärde på 75 % som ska tillämpas om mindre än 50 % av ägarintressena representeras vid bolagsstämman, och det tröskelvärde på 66 % som ska tillämpas när minst 50 % av ägarintressena representeras, bör beräknas i förhållande till de rösträtter som representeras och inte antalet fysiska eller juridiska personer som är aktieägare.
- f. I enlighet med sista strecksatsen i artikel 94.1 g ii i kapitalkravsdirektivet får personal som direkt berörs av de högre maximala nivåerna på rörliga ersättningar inte – vare sig direkt eller indirekt – utöva den rösträtt som de eventuellt har. Deras rösträtt ska därför inte beaktas vid beräkningen av procentandelarna, vare sig i täljaren eller i nämnaren.
- g. Aktier är "representerade" när aktieägaren har juridisk möjlighet att rösta om förslaget till högre maximal nivå för kvoten, oavsett hur röstningen genomförs. I linje med denna princip och med hänsyn till nationell bolagslagstiftning bör instituten fastställa en intern policy för "representation" för denna omröstning.

43. Aktieägarna bör kunna rösta om att sänka en högre maximal kvot som har godkänts tidigare. För en sådan omröstning krävs en majoritet av aktieägarnas röster i enlighet med tillämpliga regler för sådana ordinarie beslut enligt nationell lagstiftning. Om den godkända högre maximala nivån sänks bör institutet informera den behöriga myndigheten om beslutet och den godkända kvoten inom fem arbetsdagar.

## 2.3 Information till behöriga myndigheter

44. När institutet informerar den behöriga myndigheten om rekommendationen till bolagsstämman i enlighet med artikel 94.1 g ii fjärde strecksatsen i direktiv 2013/36/EU bör det ge den behöriga myndigheten all information som har överlämnats till aktieägarna, inklusive den föreslagna högre maximala kvoten och skälen till denna, senast fem arbetsdagar efter det att aktieägarna har informerats om att de kommer att uppmanas att godkänna en högre kvot.

45. När institutet informerar den behöriga myndigheten om bolagsstämman beslut i enlighet med artikel 94.1 g ii femte strecksatsen i direktiv 2013/36/EU bör det lämna följande upplysningar:

- a. Resultatet av beslutet och den godkända högre maximala kvoten, inklusive, i de fall kvoterna varierar mellan affärsområden och funktioner, kvoten för varje affärsområde eller funktion, hänförd till de affärsområden och funktioner som anges i EBA:s riktlinjer för insamling av uppgifter om högavlönade och EBA:s riktlinjer för jämförelse av ersättningar, som båda offentliggjordes den 16 juli 2014<sup>12</sup>.
- b. Antalet identifierad personal som påverkas av de högre maximala kvoterna och, om kvoterna skiljer sig åt mellan affärsområden och funktioner, motsvarande nivå för kvoten för varje affärsområde och funktion.
- c. En analys av varför den föreslagna högre kvoten inte strider mot skyldigheterna enligt direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013, särskilt med beaktande av institutets kapitalbasskyldigheter.
- d. De upplysningar som anges i bilaga 2, enligt mallen i den bilagan.
- e. Övriga upplysningar som den behöriga myndigheten kan komma att efterfråga.

## 2.4 Inrättande av en ersättningskommitté

46. I enlighet med artikel 92.1 tillsammans med artikel 95.1 i kapitalkravsdirektivet måste alla institut som själva är betydande, med beaktande av individuell nivå, moderföretags- och grupp nivå, inrätta en ersättningskommitté. Dotterföretag som regleras av särskild sektorsinriktad lagstiftning (t.ex. AIF-förvaltare eller förvaltare av fondföretag) bör följa reglerna i den särskilda sektorslagstiftning som är tillämplig på dem för att avgöra om de är skyldiga att inrätta en ersättningskommitté eller ej. Det konsoliderande institutet bör se till att det inrättas en ersättningskommitté om detta krävs enligt lag.

47. Om det inrättas en ersättningskommitté i ett icke betydande institut bör institutet uppfylla kraven i de här riktlinjerna i fråga om ersättningskommittén, men institutet får slå ihop ersättningskommitténs uppdrag med andra uppdrag så länge detta inte leder till intressekonflikter.

48. Om det inte har inrättats någon ersättningskommitté bör kraven i dessa riktlinjer i fråga om ersättningskommittén tillämpas på tillsynsfunktionen.

---

<sup>12</sup> Båda riktlinjerna finns tillgängliga på <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>



## 2.4.1 Ersättningskommitténs sammansättning

49. Ersättningskommittén bör bestå av medlemmar i tillsynsfunktionen<sup>13</sup> som inte utövar verkställande funktioner. Ordföranden och majoriteten av medlemmarna i ersättningskommittén bör kunna betraktas som oberoende<sup>14</sup>. Om arbetstagarna måste vara representerade i ledningsorganet enligt nationell lagstiftning måste ersättningskommittén innehålla minst en arbetstagarrepresentant. Om det inte finns tillräckligt många kvalificerade oberoende medlemmar bör institutet vidta andra åtgärder inom ramen för ersättningspolicyn för att begränsa intressekonflikterna i beslut om ersättningsfrågor.

50. Medlemmarna i ersättningskommittén bör kollektivt ha lämpliga kunskaper, sakkunskaper och yrkeserfarenheter av ersättningspolicy och ersättningspraxis, riskhantering och kontrollverksamhet, framför allt i fråga om hur ersättningsstrukturen ska anpassas efter institutets risk- och kapitalprofiler.

## 2.4.2 Ersättningskommitténs roll

51. Ersättningskommittén bör

- a. ansvara för att förbereda de ersättningsbeslut som tillsynsfunktionen ska fatta, särskilt när det gäller ersättningen till medlemmarna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion samt till annan identifierad personal,
- b. bistå tillsynsfunktionen med stöd och råd vid utformningen av institutets ersättningspolicy,
- c. bistå tillsynsfunktionen i övervakningen av ersättningspolicyn, ersättningspraxis och ersättningsprocesserna samt efterlevnaden av ersättningspolicyn,
- d. kontrollera att den befintliga ersättningspolicyn fortfarande är aktuell och vid behov föreslå ändringar,
- e. granska de externa ersättningskonsulter som tillsynsfunktionen beslutar att anlita för rådgivning och stöd,
- f. se till att informationen till aktieägarna om ersättningspolicyn och ersättningspraxis är ändamålsenlig, särskilt i fråga om förslag till högre maximal nivå för kvoten mellan fast och rörlig ersättning,

---

<sup>13</sup> Ledningsorgan kan organiseras på olika sätt i olika europeiska länder. I vissa länder är det vanligt med en enhet, dvs. att ledningens tillsyns- och ledningsfunktioner utövas av ett enda organ. I andra länder är det vanligt med en tvådelad organisation, med två oberoende organ, där ett ansvarar för ledningsfunktionen och det andra ansvarar för tillsynen av ledningsfunktionen. I sådana fall bör medlemmar i tillsynsorganet ingå i ersättningskommittén.

<sup>14</sup> Oberoende i enlighet med punkt 5.6 i EBA:s riktlinjer för intern styrning.

- g. bedöma de mekanismer och system som införs för att se till att ersättningssystemet på ett tillfredsställande sätt tar hänsyn till alla typer av risker och likviditets- och kapitalnivåer och att den generella ersättningspolicyn är förenlig med och främjar sund och effektiv riskhantering och stämmer överens med institutets affärsstrategi, mål, företagskultur, värderingar och intressen på lång sikt,
- h. bedöma om resultatmål har uppnåtts och bedöma behovet av att göra riskjustering i efterhand, inklusive tillämpning av malus och återkravsklausuler,
- i. granska ett antal möjliga scenarier för att pröva hur ersättningspolicyn och ersättningspraxis svarar på externa och interna händelser och utfallstesta de kriterier som används för att besluta om beviljande och riskjustering på förhand baserat på de faktiska riskutfallen.

52. Om institutet har inrättat en ersättningskommitté bör ersättningen till de högre tjänstemännen i de oberoende kontrollfunktionerna, däribland riskkontrolls- och regelefterlevnadsfunktionerna, övervakas direkt av ersättningskommittén. Ersättningskommittén bör utfärda rekommendationer till tillsynsfunktionen om utformningen av de ersättningspaket och de ersättningsbelopp som ska betalas ut till högre tjänstemän i kontrollfunktionerna.

### 2.4.3 Process och rapporteringsvägar

53. Ersättningskommittén bör

- a. ha tillgång till alla uppgifter och all information om tillsynsfunktionens beslutsprocess samt om ersättningspolicyns och ersättningspraxis utformning och genomförande, övervakning och granskning,
- b. ha tillräckliga finansiella resurser och obehindrad tillgång till alla uppgifter och all information från de oberoende kontrollfunktionerna, inklusive riskhantering,
- c. säkerställa att den oberoende kontrollfunktionen och andra relevanta funktioner involveras på lämpligt sätt (t.ex. personalfunktion, juridisk funktion och strategisk planering) inom respektive kompetensområde och vid behov söka rådgivning externt.

54. Ersättningskommittén bör samarbeta med tillsynsfunktionens övriga kommittéer vars verksamhet kan påverka ersättningspolicyns och ersättningspraxis utformning och goda funktion (t.ex. risk-, revisions- och nomineringskommittéer) och ge tillsynsfunktionen och, i förekommande fall, bolagsstämman, ändamålsenlig information om den verksamhet som har bedrivits.

55. Om en riskkommitté har inrättats bör den, utan att det påverkar ersättningskommitténs uppgifter, undersöka huruvida incitamenten i ersättningspolicyn och ersättningspraxis tar hänsyn till institutets risk, kapital och likviditet samt sannolikhet och tidpunkt för resultat.

56. En medlem i riskkommittén bör delta i ersättningskommitténs möten, om båda kommittéerna har inrättats, och vice versa.

## 2.5 Granskning av ersättningspolicyn

57. Tillsynsfunktionen, eller ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör se till att institutets ersättningspolicy och ersättningspraxis genomgår en centraliserad och oberoende intern granskning minst en gång om året.

58. Det konsoliderande institutets internrevisionsfunktion bör göra en centraliserad granskning av efterlevnaden av förordningen, gruppens policy, förfaranden och interna regler.

59. Institutet bör utföra den centraliserade och oberoende granskningen på individuell nivå. I en grupp får icke betydande institut som är dotterföretag använda sig av den granskning som har utförts av det konsoliderande institutet, om granskningen på grupp- eller undergruppsnivå omfattade institutet och om resultatet görs tillgängligt för det institutets tillsynsfunktion.

60. Små och mindre komplexa institut får helt eller delvis lägga ut den regelbundna granskningen av en ersättningspolicy på en extern granskare. Större och mer komplexa institut bör ha tillräckliga resurser för att utföra granskningen internt. Kvalificerade och oberoende externa konsulter<sup>15</sup> får komplettera och ge institutet stöd i fullgörandet av sådana uppgifter. Tillsynsfunktionen har ansvar för granskningen.

61. Som ett led i den centraliserade och oberoende interna granskningen bör instituten bedöma om ersättningspolicyn, ersättningspraxis och processerna rent generellt

- a. fungerar som det var avsett (framför allt att godkända policyer, förfaranden och interna regler följs, att utbetalningar av ersättning är lämpliga och stämmer överens med affärsstrategin och att institutets riskprofil, långsiktiga mål och andra mål avspeglas på ett adekvat sätt),
- b. är förenliga med nationella och internationella regler, principer och normer,
- c. tillämpas konsekvent i hela gruppen, följer artikel 141 i direktiv 2013/36/EU och inte begränsar institutets förmåga att upprätthålla eller återställa en sund kapitalbas i linje med avsnitt 6 i de här riktlinjerna.

62. Övriga berörda interna företagsfunktioner (dvs. personalfunktion, juridisk funktion, strategisk planering osv.) och andra viktiga kommittéer inom tillsynsfunktionen (dvs. revisions-, risk- och nomineringskommittéer) bör i hög grad vara delaktiga i granskningen av institutets ersättningspolicy för att se till att den stämmer överens med institutets strategi och ram för riskhantering.

---

<sup>15</sup> Läs mer om outsourcing i EBA:s riktlinjer för intern styrning (GL44).

63. Om den regelbundna granskningen visar att ersättningspolicyn inte fungerar som det var avsett eller enligt reglerna, eller om det utfärdas rekommendationer, bör ersättningskommittén (om det har inrättats en sådan) eller tillsynsfunktionen se till att det läggs fram ett förslag till en åtgärdsplan och att denna godkänns och genomförs snabbt.

64. Resultatet av den interna granskningen och eventuella korrigerande åtgärder bör dokumenteras i skriftliga rapporter eller i protokoll från mötet med de berörda kommittéerna eller tillsynsfunktionen och göras tillgängligt för ledningsorganet, berörda kommittéer och företagsfunktioner.

### 3. Ersättningspolicy och grupper

65. Enligt artiklarna 92.1 och 109 i direktiv 2013/36/EU måste instituten uppfylla alla krav i artiklarna 92.2, 93, 94, 95 och 96 i det direktivet, inklusive de tillämpliga tekniska standarderna för tillsyn på grupp- och undergruppsnivå (inklusive dotterföretag och filialer i tredjeländer) och på individuell nivå. När det gäller den individuella nivån får de behöriga myndigheterna tillämpa det undantag som anges i artikel 7 i tillsynsförordningen i enlighet med artikel 109.1 i direktiv 2013/36/EU. Det är institutets ansvar att se till att den interna ersättningspolicyn uppfyller alla särskilda krav på verksamhet som bedrivs i en berörd jurisdiktion.

66. På grupp- och undergruppsnivå bör det konsoliderande institutet och de behöriga myndigheterna se till att det införs och följs en gruppomfattande ersättningspolicy för

- a. all personal i alla institut och andra enheter som omfattas av konsolideringen under tillsyn, inklusive alla filialer, och
- b. all identifierad personal<sup>16</sup> i alla institut och andra enheter som omfattas av konsolideringen under tillsyn, inklusive alla filialer.

67. När det gäller institut och enheter i en grupp som ligger i mer än en medlemsstat bör det anges i den gruppomfattande ersättningspolicyn hur den ska tillämpas med avseende på skillnader i nationellt genomförande av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU, särskilt när det gäller tillämpningen av begränsningen av den högsta kvoten mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen till 100 % (i förekommande fall upp till 200 % med aktieägarnas godkännande)<sup>17</sup>, möjligheten att tillämpa ett teoretiskt diskonto<sup>18</sup> och eventuella restriktioner för användningen av instrument<sup>19</sup>.

68. I enlighet med artiklarna 92.1 och 109 i direktiv 2013/36/EU måste det konsoliderande institutet se till att dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn, men som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, har en ersättningspolicy som stämmer överens med

<sup>16</sup> Se avsnitt 5 angående identifieringsprocessen i fråga om grupper.

<sup>17</sup> Artikel 94.1 g i och ii i direktiv 2013/36/EU.

<sup>18</sup> Artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU.

<sup>19</sup> Artikel 94.1 l i direktiv 2013/36/EU.

den gruppomfattande ersättningspolicyn för all personal och uppfyller kraven i artiklarna 92.2, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU för åtminstone den identifierade personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Detta gäller även för särskilda krav i direktiv 2013/36/EU som inte har inkluderats i annan sektorsinriktad lagstiftning (för personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil men som är personal vid enheter som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2011/61/EU<sup>20</sup> och direktiv 2009/65/EG<sup>21</sup> måste det konsoliderande institutet t.ex. se till att begränsningen av de rörliga delarna av ersättningen till 100 % (i förekommande fall upp till 200 % med aktieägarnas godkännande) av de fasta delarna av ersättningen följs).<sup>22</sup> Om särskilda krav i direktiv 2013/36/EU står i konflikt med de sektorsinriktade kraven (t.ex. enligt direktiv 2011/61/EU eller direktiv 2009/65/EG) bör den särskilda sektorsinriktade lagstiftningen ha företräde (enheter som omfattas av direktiv 2011/61/EU eller direktiv 2009/65/EG bör t.ex. betala den rörliga ersättningen till identifierad personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil i andelar eller aktier i den berörda alternativa investeringsfonden eller i andelar i det berörda fondföretaget (bilaga II.1 m i direktiv 2011/61/EU respektive artikel 14b m i direktiv 2009/65/EG)).

69. Personal som har sänts ut från ett moderföretag i ett tredjeländ till ett dotterföretag i EU som är ett institut eller en filial och vilka, om de var anställda direkt av EU-institutet eller EU-filialen, skulle kategoriseras som identifierad personal i det EU-institutet eller den EU-filialen, är identifierad personal. Sådan utsänd personal bör omfattas av bestämmelserna i artiklarna 92, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU så som de tillämpas i den medlemsstat där EU-institutet eller EU-filialen är etablerad och av tillämpliga tekniska standarder för tillsyn. Vid korta utsändningsperioder, t.ex. när en person endast befinner sig i en medlemsstat under några veckor för att arbeta med ett projekt, bör personen endast omfattas av sådana bestämmelser om den skulle vara identifierad i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, med beaktande av den ersättning som beviljas för den berörda tidsperioden samt av rollen och ansvarsområdena under utsändningsperioden.

70. Korta kontrakt eller utsändningsperioder får inte användas som ett medel för att kringgå ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU eller några andra tillhörande standarder eller riktlinjer.

71. När det gäller dotterföretag som är etablerade i tredjeländer och som omfattas av tillämpningsområdet för konsolidering under tillsyn av ett konsoliderande institut i en medlemsstat bör den gruppomfattande ersättningspolicyn fastställa den maximala nivån för kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i ersättningen till högst 100 % (i förekommande fall

<sup>20</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/61/EU av den 8 juni 2011 om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt om ändring av direktiv 2003/41/EG och 2009/65/EG och förordningarna (EG) nr 1060/2009 och (EU) nr 1095/2010 (EUT L 174, 1.7.2011, s. 1).

<sup>21</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/65/EG av den 13 juli 2009 om samordning av lagar och andra författningar som avser företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper (fondföretag) (EUT L 302, 17.11.2009, s. 32).

<sup>22</sup> Läs mer om hur denna personal identifieras i avsnitt 5.3 "Identifieringsprocess på individuell nivå och gruppnivå".

upp till 200 % med aktieägarnas godkännande på gruppnivå), ange om det teoretiska diskontot tillämpas och se till att instrument används för utbetalning av den rörliga ersättningen i enlighet med dessa riktlinjer och kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014<sup>23</sup>.

72. Ett dotterföretag i ett tredjeland som omfattas av tillämpningsområdet för konsolidering under tillsyn av ett konsoliderande institut i en medlemsstat bör ha en ersättningspolicy som stämmer överens med den gruppomfattande ersättningspolicyn för all personal och uppfyller kraven i artiklarna 92.2, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU för åtminstone den personal vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil.
73. De behöriga myndigheterna bör se till att filialer i en medlemsstat till kreditinstitut som är auktoriserade i ett tredjeland omfattas av samma krav som är tillämpliga på institut i medlemsstaterna. Om dessa filialer vill tillämpa en kvot mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen som är högre än 100 % bör de visa för den behöriga myndigheten att aktieägarna i institutet i tredjelandet har godkänt den högre kvoten.
74. De krav angående ersättningar som anges i direktiv 2013/36/EU och dessa riktlinjer gäller för institut även om de är dotterföretag till ett moderföretag i ett tredjeland. Om ett EU-dotterföretag till ett moderföretag i ett tredjeland är ett konsoliderande institut omfattar konsolideringen under tillsyn inte nivån för det moderföretag som ligger i ett tredjeland och andra direkta dotterföretag till det moderföretaget. Det konsoliderande institutet bör se till att den gruppomfattande ersättningspolicyn för moderföretaget i ett tredjeland beaktas i det konsoliderande institutets egen ersättningspolicy, så länge detta inte strider mot de krav som anges i gällande EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning, inklusive dessa riktlinjer.

## 4. Proportionalitet

75. Syftet med den proportionalitetsprincip som anges i artikel 92.2 i direktiv 2013/36/EU är se till att ersättningspolicy och ersättningspraxis stämmer överens med ett instituts individuella riskprofil, riskbenägenhet och strategi, så att målen för skyldigheterna verkligen uppnås.
76. Vid sin bedömning av huruvida kraven tillämpas proportionerligt bör instituten och de behöriga myndigheterna beakta en kombination av samtliga följande kriterier: institutets storlek, intern organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet.
77. Därför bör instituten och de behöriga myndigheterna åtminstone beakta följande kriterier:
- a. Institutets totala balansomslutning eller mängden tillgångar som innehåses av institutet och betydande enheter som konsolideras i tillsynssyfte.

---

<sup>23</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014 av den 12 mars 2014 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU med avseende på tekniska tillsynsstandarder som specificerar de instrumentklasser som på ett tillbörligt sätt återspeglar institutens kreditkvalitet på löpande basis och är avsedda att användas till rörliga ersättningar (EUT L 148, 20.5.2014, s. 21). Förordningen är offentliggjord på <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=OJ:L 2014 148 R 0006>

- b. Institutets geografiska närvaro och storleken på dess verksamhet inom varje jurisdiktion.
- c. Institutets juridiska form och tillgängliga aktieinstrument och skuldinstrument.
- d. Institutets auktorisation för att använda internmätningmetoder för kapitalkrav (t.ex. IRB, AMA).
- e. Huruvida institutet ingår i en grupp och i så fall den proportionalitetsbedömning som har gjorts för gruppen.
- f. Typen av auktoriserad verksamhet och auktoriserade tjänster (t.ex. lån och insättningar, investmentbanktjänster).
- g. Den underliggande affärsstrategin.
- h. Affärsverksamhetens struktur och tidshorisont, mätbarhet och förutsägbarhet hos riskerna i affärsverksamheten.
- i. Institutets finansieringsstruktur.
- j. Institutets interna organisation, inklusive nivån på den rörliga ersättning som kan betalas ut till identifierad personal.
- k. Institutets resultatstruktur.
- l. Typen av klienter (t.ex. hushåll, företag, små företag, offentliga organ).
- m. Produkternas eller kontraktens komplexitet.

78. När instituten tillämpar kraven proportionerligt har de ansvar för att ta hänsyn till sin riskprofil, riskbenägenhet och andra egenskaper och för att utveckla och genomföra en ersättningspolicy och ersättningspraxis som är ändamålsenligt anpassade efter institutets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Skyldigheten att ha en sund och effektiv ersättningspolicy och ersättningspraxis gäller dock för alla institut och för all personal, oavsett institutens olika egenskaper.

79. Innan krav angående ersättningar tillämpas proportionerligt bör personal identifieras utifrån de kriterier som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och ytterligare interna kriterier<sup>24</sup>. Begränsningen av den maximala kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i ersättningen till 100 % (200 % med aktieägarnas godkännande) bör tillämpas på all identifierad personal vid institutet och, i fråga om dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn, på den identifierade personal som påverkar gruppens riskprofil, även om de i sig inte omfattas av direktiv 2013/36/EU, i linje med riktlinjerna i avsnitt 3.

---

<sup>24</sup> Se riktlinjerna om den identifieringsprocess som beskrivs i avsnitt 5.

80. När särskilda ersättningspolicier tillämpas på olika kategorier av identifierad personal i linje med avsnitten 3 och 4 i dessa riktlinjer bör tillämpningen av proportionaliteten ta hänsyn till hur den kategorin av identifierad personal påverkar institutets riskprofil.
81. De behöriga myndigheterna bör se till att instituten uppfyller kraven angående ersättningar på ett sätt som ger likvärdiga konkurrensvillkor mellan samma kategorier av institut.
82. Stora (även betydande) och mer komplexa institut och grupper bör därför ha mer sofistikerade ersättningspolicier och strategier för riskmätning, och små och mindre komplexa institut och grupper får tillämpa enklare ersättningspolicier och ersättningsstrategier.

## 5. Identifieringsprocessen

83. Det är instituten som är ansvariga för att identifiera de medlemmar av personalen vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Alla institut bör årligen göra en egenbedömning för att identifiera all personal vars yrkesutövning har eller kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Identifieringsprocessen bör ingå i institutets generella ersättningspolicy.
84. Egenbedömningen bör baseras på de kvalitativa och kvantitativa kriterier som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014. Om det krävs för att säkerställa identifieringen av all personal vars yrkesutövning kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil bör bedömningen också innehålla ytterligare kriterier som institutet fastställer och som avspeglar risknivåerna i olika verksamheter inom institutet och personalens inverkan på riskprofilen.
85. När det gäller de kvantitativa kriterierna bör den totala ersättning som beviljats personalen under det föregående budgetåret beaktas för att se till att identifieringen kan genomföras i början av det efterföljande budgetåret, i enlighet med artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014. När instituten tillämpar de kvantitativa kriterierna i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 bör de ta hänsyn till alla ekonomiska och andra fasta och rörliga beståndsdelar i ersättningen som har beviljats för professionella tjänster under det föregående budgetåret. När det gäller den fasta delen utgörs dessa delar av de belopp som har beviljats och vanligtvis betalats ut under det föregående budgetåret. När det gäller den rörliga delen är dessa de belopp som har beviljats under det föregående budgetåret för hela den föregående ackumuleringsperioden, oberoende av om endast delar av den rörliga ersättningen betalades ut under det föregående budgetåret och andra delar sköts upp.<sup>25</sup> Vanliga ersättningspaket som inte redovisas på individuell nivå bör beaktas med utgångspunkt i den övergripande summan, fördelad på enskilda anställda enligt objektiva kriterier.

---

<sup>25</sup> För identifieringen i början av 2016 kommer t.ex. den fasta ersättning som beviljades och betalades ut 2015 och den rörliga ersättning som beviljades 2015 för den föregående ackumuleringsperioden (t.ex. 2014) att läggas till för beräkningen av det belopp som ska användas för identifiering enligt de kvantitativa kriterierna.



86. Institut som beviljar ersättning i en annan valuta än euro bör räkna om de tröskelvärden som anges i artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 i enlighet med artikel 5 i den förordningen, antingen med den interna växelkurs som används vid konsolideringen av redovisningen eller med den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och budget för den månad då ersättningen beviljades<sup>26</sup>.
87. Om instituten tillämpar artikel 5.2 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 bör de hänföra all personal som är verksam i enheter som omfattas av konsolideringen under tillsyn till det land där den enskilda personen utövar sin huvudsakliga verksamhet och tillämpa kriterierna i artikel 4.1 b och c per land på den personal som har hänförts till ett visst land.
88. Om de kvantitativa kriterierna är uppfyllda är personalen identifierad personal, om inte institutet tillämpar artikel 4.2 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014. När det gäller kriterierna i artikel 4.1 a, i fråga om anställda som beviljades en total ersättning på minst 750 000 euro under det föregående budgetåret, respektive b i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, måste tillämpningen av artikel 4.2 i den förordningen godkännas i förväg av den behöriga myndigheten.
89. Egenbedömningen bör vara tydlig, konsekvent, korrekt dokumenterad och uppdateras regelbundet under året, åtminstone i fråga om kriteriet i artikel 3 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014. Institutet bör se till att personal som omfattas, eller sannolikt omfattas, av kriterierna i artikel 3 under en period av minst tre månader under ett budgetår behandlas som identifierad personal.
90. Minst följande upplysningar bör ingå i dokumentationen av den egenbedömning som har utförts i fråga om identifiering av personal:
- Grunden för egenbedömningen och dess omfattning.
  - Den strategi som används för att bedöma de risker som uppstår i samband med institutets affärsstrategi och verksamhet, även i olika geografiska områden.
  - Hur bedömningen görs av personer som arbetar i institut och andra enheter som omfattas av konsolideringen, dotterföretag och filialer, även i tredjeländer.
  - Rollen och ansvarsområdena för de olika företagsorgan och interna funktioner som är delaktiga i utformningen, övervakningen, granskningen och tillämpningen av egenbedömningsprocessen.
  - Resultatet av identifieringen.
91. Institutet bör dokumentera identifieringsprocessen och dess resultat och bör kunna visa för sin behöriga tillsynsmyndighet hur personalen har identifierats enligt de kvalitativa och

<sup>26</sup> Växelkurserna finns på Europeiska kommissionens webbplats, på [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm)

kvantitativa kriterier som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och eventuella ytterligare kriterier som instituten använder.

92. Dokumentationen av egenbedömningen bör åtminstone innehålla antalet identifierad personal, inklusive antalet personal som har identifierats för första gången, yrkesmässiga ansvarsområden och verksamheter, deras namn eller någon annan unik identifikator samt den identifierade personalens fördelning på affärsområden inom institutet och en jämförelse med resultatet av det föregående årets egenbedömning.

93. Dokumentationen bör också omfatta personal som har identifierats enligt de kvantitativa kriterierna men vars yrkesutövning inte bedöms ha någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil, i enlighet med artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014. Dessa bedömningar bör dokumenteras tillfredsställande, inklusive grunden för de undantag som görs. Institutet bör spara dokumentationen under en lämplig tidsperiod, så att de behöriga myndigheterna kan granska den.

## 5.1 Anmälan och förhandsgodkännande av undantag

94. Om institutet i enlighet med artikel 4.2 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 konstaterar att den anställdes yrkesutövning inte har väsentlig inverkan på institutets riskprofil och anmäler detta till den behöriga myndigheten eller ansöker om förhandsgodkännande bör följande gälla:

- a. Ledningsorganet bör utgå från den analys som har gjorts i den årliga identifieringsprocessen och avgöra om den berörda personen verkligen inte har väsentlig inverkan på institutets riskprofil och informera tillsynsfunktionen om sitt beslut. Tillsynsfunktionen, eller ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör granska de kriterier och den process som har använts för beslutet och godkänna undantagen.<sup>27</sup>
- b. Alla anmälningar bör göras utan dröjsmål, men senast inom sex månader efter utgången av det föregående budgetåret, för att säkerställa att den behöriga myndigheten har tillräckligt med tid för att analysera undantagen och att institutet kan beakta eventuella invändningar från den behöriga myndigheten och anpassa identifieringsresultatet därefter.
- c. Alla ansökningar om förhandsgodkännande bör göras utan dröjsmål, men senast inom sex månader efter utgången av det föregående budgetåret. Den behöriga myndigheten bör bedöma ansökan och, så långt det är möjligt, godkänna eller avslå den inom tre månader efter att den har tagit emot den fullständiga dokumentationen.

---

<sup>27</sup> Se punkt 23 angående godkännande av undantag från ersättningspolicyn.

- d. Om den anställda har beviljats en total ersättning på minst 1 000 000 euro under det föregående budgetåret bör den behöriga myndigheten omedelbart informera Europeiska bankmyndigheten (EBA) om den mottagna ansökan och lämna en preliminär bedömning. På begäran bör den behöriga myndigheten omedelbart överlämna alla upplysningar som den har tagit emot från institutet till EBA. EBA ska hålla kontakt med den behöriga myndigheten för att se till att kriterierna i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 tillämpas enhetligt innan den behöriga myndigheten beslutar att godkänna eller avvisa ansökan.
95. Förhandsgodkännandet enligt artikel 4.5 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 när det gäller undantag för identifierad personal med avseende på kriteriet i artikel 4.1 b i den förordningen bör endast beviljas för en begränsad tidsperiod. Ansökan om förhandsgodkännande enligt artikel 4.5 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 bör göras varje år. När det gäller personal för vilken ett beslut om ansökan fattas för första gången bör förhandsgodkännandet endast avse det budgetår under vilket ansökan om förhandsgodkännande gjordes och det efterföljande budgetåret. För personal för vilken tillämpningen av artikel 4.2 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 redan har godkänts för det innevarande budgetåret bör förhandsgodkännandet endast avse det efterföljande budgetåret.
96. Anmälan av tillämpningen av undantag enligt artikel 4.4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 för personal som har identifierats med avseende på kriteriet i artikel 4.1 a i den förordningen bör göras årligen. I anmälan bör det göras åtskillnad mellan undantag som har gjorts med avseende på kriterierna i artikel 4.2 a respektive b i den förordningen. Anmälan bör endast omfatta personal som inte ingick i anmälan om undantag för den föregående ackumuleringsperioden med avseende på samma kriterium (om en anställd t.ex. har undantagits eftersom affärsenheten inte är väsentlig krävs ingen ny anmälan om samma anställda fortfarande är verksam i samma affärsenhet och affärsenheten fortfarande inte är väsentlig).
97. Om det bör göras undantag för identifierad personal i dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU är det den behöriga myndigheten för moderföretaget som är behörig myndighet. För filialer till kreditinstitut vars huvudkontor ligger i ett tredjeland är det den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen av institutet i medlemsstaten där filialen ligger som är behörig myndighet.
98. Anmälningar och ansökningar om förhandsgodkännande bör innehålla alla namn eller andra unika identifikationer för identifierad personal för vilka ett undantag bör tillämpas, den procentandel internt kapital som har tilldelats i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU till den affärsenhet där den berörda personen är verksam och, om detta krävs enligt kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, analysen av den anställdes inverkan på institutets riskprofil för varje identifierad anställd. Om personer i den identifierade personalen är verksamma i samma affärsenhet och har samma funktion bör det göras en gemensam bedömning.

## 5.2 Styrning av identifieringsprocessen

99. Ledningsorganet har det yttersta ansvaret för identifieringsprocessen och respektive policy.

Ledningsorganet i sin tillsynsfunktion bör

- a. godkänna policyn för identifieringsprocessen som en del av ersättningspolicyn,
- b. delta i utformningen av egenbedömningen,
- c. se till att bedömningen för identifieringen av personal görs korrekt i enlighet med direktiv 2013/36/EU, kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och de här riktlinjerna,
- d. fortlöpande övervaka identifieringsprocessen,
- e. godkänna eventuella väsentliga undantag från eller ändringar av den antagna policyn och noggrant överväga och övervaka deras inverkan,
- f. godkänna och övervaka eventuella undantag för personal i enlighet med artikel 4.2 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 om institutet bedömer att de kvalitativa kriterier som fastställs i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 inte uppfylls av personalen, eftersom de i praktiken inte har väsentlig inverkan på institutets riskprofil,
- g. regelbundet granska den godkända policyn och vid behov ändra den.

100. Om det har inrättats en ersättningskommitté bör den delta aktivt i identifieringsprocessen i linje med sitt ansvar för att förbereda ersättningsbeslut. Om det inte har inrättats någon ersättningskommitté bör de icke-verkställande och, när så är möjligt, de oberoende medlemmarna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion fullgöra de respektive uppgifterna.

101. De oberoende riskkontrollsfunktionerna och de oberoende regelfterlevnadsfunktionerna, affärsstödsfunktionerna (t.ex. juridisk funktion, personalfunktion) och berörda kommittéer inom ledningsorganet (dvs. risk-, nominerings- och revisionskommittéerna) bör involveras i identifieringsprocessen enligt sin respektive roll, även fortlöpande. Om det har inrättats en riskkommitté bör den framför allt delta i identifieringsprocessen, utan att detta hindrar ersättningskommitténs fullgörande av sina uppgifter. Institutet bör se till att det sker ett tillfredsställande utbyte av information mellan alla interna organ och funktioner som deltar i identifieringsprocessen. Identifieringsprocessen och dess resultat bör genomgå en oberoende intern eller extern granskning.

## 5.3 Identifieringsprocess på individuell nivå och gruppnivå

102. De kriterier som ingår i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och de ytterligare kriterier som institutet fastställer bör tillämpas både av institutet på individuell nivå, med siffrorna för och med beaktande av situationen för det individuella institutet och av

det konsoliderande institutet på grupp- och undergruppsnivå i enlighet med artikel 4.1.48 och 4.1.49 i tillsynsförordningen. Därvid bör även alla dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn och som inte själva omfattas av kapitalkravsdirektivet inkluderas, med de konsoliderade siffrorna och med hänsyn till den konsoliderade situationen och inverkan på institutets riskprofil på grupp- och undergruppsnivå. Detsamma gäller på undergruppsnivå.

103. När de kvalitativa kriterierna i artikel 3 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 tillämpas på grupp- eller undergruppsnivå fångas personal i ett dotterföretag endast upp om de har ansvar för de funktioner som avses i de kriterierna på grupp- eller undergruppsnivå. En anställd i ett dotterföretag som är medlem i ledningsorganet för det dotterföretaget bör t.ex. endast fångas upp av det kriterium som fastställs i artikel 3.1 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 ("[d]en anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion") om denne också är medlem i ledningsorganet för moderinstitutet inom EU.
104. De kvantitativa kriterierna i artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 är tillämpliga på all personal på grupp- och undergruppsnivå, inklusive alla dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn. En anställd i ett dotterföretag som tjänar minst 500 000 euro betraktas alltså som identifierad personal, om den anställde inte ska undantas enligt artikel 4 (punkterna 2–5) i dessa tekniska standarder för tillsyn.
105. När instituten tillämpar de kvalitativa kriterierna i artikel 3 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 på individuell nivå bör de identifiera den personal som ansvarar för den funktion som anges i det kvalitativa kriteriet. Det viktigaste kriteriet för identifieringen är inte funktionens namn, utan de befogenheter och det ansvar som funktionen har.

## 5.4 Det konsoliderande institutets roll

106. Det konsoliderande institutet bör se till att gruppens ersättningspolicy, inklusive identifieringsprocesserna, är enhetlig generellt och att den tillämpas korrekt på grupp- och undergruppsnivå och på individuell nivå.

## 5.5 Dotterföretagens roll

107. Institut som är dotterföretag till ett konsoliderande institut bör i sin ersättningspolicy tillämpa den policy som har utfärdats av det konsoliderande moderinstitutet och processen för identifiering av personal. Alla dotterföretag bör delta aktivt i den identifieringsprocess som det konsoliderande moderinstitutet genomför. Framför allt bör varje dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn, även de som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, ge det konsoliderande institutet alla upplysningar som krävs för en korrekt identifiering av all personal som kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil på grupp- eller undergruppsnivå.

108. Dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU är inte skyldiga att genomföra en identifieringsprocess på individuell nivå. För sådana dotterföretag bör bedömningen göras av det konsoliderande institutet på grundval av de upplysningar som dotterföretaget lämnar. Institut som omfattas av direktiv 2013/36/EU (kreditinstitut och värdepappersföretag) bör själva göra en egenbedömning för identifiering av personal på individuell nivå. Små och mindre komplexa institut som ingår i en identifieringsprocess på grupp-nivå får delegera den praktiska tillämpningen av identifieringsprocessen på individuell nivå till det konsoliderande institutet.

Filialer i en medlemsstat till kreditinstitut vars huvudkontor ligger i ett tredjeland och institut i en medlemsstat som är dotterföretag till moderföretag i tredjeländer bör utföra identifieringsprocessen och informera sitt moderinstitut om resultatet. Institut i en medlemsstat bör i sin bedömning också inkludera dotterföretag som omfattas av konsolideringen under tillsyn och filialer i tredjeländer. När det gäller filialer bör kriterierna för identifiering tillämpas på de funktioner, den affärsverksamhet och den personal som finns i en medlemsstat på samma sätt som de skulle tillämpas på ett institut på individuell nivå.

## 6. Kapitalbas

109. Instituterna och de behöriga myndigheterna bör se till att beviljande, utbetalning och övergång av rörlig ersättning, inklusive tillämpning av malus och återkravsklausuler, inom ramen för institutets ersättningspolicy inte skadar upprätthållandet av en sund kapitalbas.

110. När ett institut bedömer om kapitalbasen är sund bör det beakta sin totala kapitalbas, och särskilt kärnprimärkapitalet, det kombinerade buffertkravet enligt artikel 128.6 i direktiv 2013/36/EU och de utdelningsrestriktioner som anges i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU och som är tillämpliga på den rörliga ersättningen för alla personal, samt resultatet av den interna processen för bedömning av kapitalbehov. Kraven på att upprätthålla den kombinerade kapitalbuffert som anges i artikel 129 i direktiv 2013/36/EU, inklusive de utdelningsrestriktioner som anges i artikel 141.2 och 141.3 i det direktivet, är även tillämpliga på grupp- och undergruppsnivå. Dessutom bör de behöriga myndigheterna beakta resultatet av tillsynsbedömningen och utvärderingsprocessen i överensstämmelse med respektive riktlinjer från EBA.

111. Instituterna bör inkludera inverkan av rörlig ersättning – såväl belopp som betalas ut direkt som uppskjutna belopp – i sin kapital- och likviditetsplanering och i sin övergripande interna process för bedömning av kapitalbehov.

112. Den totala rörliga ersättning som beviljas av ett institut får inte begränsa institutets förmåga att upprätthålla eller återställa en sund kapitalbas på lång sikt och bör ta hänsyn till intressena hos aktieägare och ägare, insättare, investerare och andra intressenter. Rörlig ersättning bör inte beviljas eller betalas ut om detta skulle leda till att institutets kapitalbas inte längre är sund. Utöver de utdelningsrestriktioner som anges i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU bör institutet beakta dessa krav när det fastställer
- a. den totala poolen av rörlig ersättning som kan beviljas under året, och
  - b. det rörliga ersättningsbelopp som kommer att betalas ut eller gå över under året.
113. Institut som inte har en sund kapitalbas eller vars sunda kapitalbas hotas bör vidta följande åtgärder i fråga om rörlig ersättning:
- a. Minska den rörliga bonuspoolen i linje med artikel 141 i direktiv 2013/36/EU, inklusive möjligheten att sänka den till noll.
  - b. Vidta nödvändiga åtgärder för resultatjusteringar, framför allt malus.
  - c. Använda institutets nettovinst för det året och eventuellt för efterföljande år för att stärka kapitalbasen. Institutet bör inte kompensera för en eventuell sänkning av den rörliga ersättningen som görs för att säkerställa en sund kapitalbas för senare år, eller använda andra utbetalningar, instrument eller metoder som innebär att den här bestämmelsen kringgås.
114. De behöriga myndigheterna bör ingripa om beviljandet av rörlig ersättning skadar upprätthållandet av en sund kapitalbas genom att kräva att institutet ska sänka eller tillämpa ett tak för den sammanlagda poolen av rörlig ersättning som fastställs tills kapitalbehovssituationen förbättras, och vid behov tillämpa resultatjusteringar, framför allt malus, och kräva att institutet ska använda nettovinsten för att stärka kapitalbasen.

## Avdelning II – Krav i fråga om ersättningens struktur

### 7. Ersättningskategorier

115. Enligt direktiv 2013/36/EU kan ersättning vara antingen fast eller rörlig. Det finns ingen tredje ersättningskategori. Om ersättningen är rörlig och betalas ut till identifierad personal måste alla krav i artikel 94 i kapitalkravsdirektivet också vara uppfyllda, utöver de generella krav som anges i artikel 92 i det direktivet. För detta ändamål bör instituten i enlighet med dessa riktlinjer hänföra ersättningens beståndsdelar till antingen fast eller rörlig ersättning, och deras ersättningspolicy bör innehålla tydliga, objektiva, förutbestämda och transparenta kriterier för att hänföra alla beståndsdelar i ersättningen till de fasta eller rörliga kategorierna i

enlighet med de kriterier som anges i artikel 92.2 g i direktiv 2013/36/EU och i de här riktlinjerna.

116. När det inte går att tydligt hänföra en beståndsdel till den fasta ersättningen på grundval av de kriterier som anges i de här riktlinjerna bör den betraktas som rörlig ersättning.
117. Ersättningen är fast när villkoren för att bevilja den och beloppet för den
  - a. baseras på i förväg fastställda kriterier,
  - b. är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänsteår,
  - c. är transparenta i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställda,
  - d. är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
  - e. inte går att återkalla och det permanenta beloppet endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
  - f. inte går att sänka, innehålla eller upphäva av institutet,
  - g. inte ger incitament för risktagande, och
  - h. inte är beroende av resultat.
118. Beståndsdelar i ersättningen som ingår i en generell institutsomfattande policy och uppfyller villkoren i punkt 117 och utbetalningar som är obligatoriska enligt nationell lag betraktas som fast ersättning. Detta innefattar utbetalningar som ingår i vanliga anställningspaket enligt definitionen i de här riktlinjerna.
119. Följande beståndsdelar i ersättningen bör också betraktas som fasta, när alla liknande situationer behandlas på ett enhetligt sätt:
  - a. Ersättning som betalas ut till anställda i utlandet med beaktande av levnadskostnaderna och skattesatserna i ett annat land.
  - b. Tillägg som används för höja den fasta grundlönen i situationer där anställda arbetar utomlands och får en lägre ersättning än vad som skulle ha betalats på den lokala arbetsmarknaden för en jämförbar befattning, där alla följande särskilda villkor är uppfyllda:
    - i. Tillägget betalas på icke-diskriminerande grund till alla anställda i en liknande situation.



- ii. Tillägget beviljas på grund av att anställda tillfälligt arbetar utomlands eller i en annan befattning med en ersättningsnivå som kräver justering för att avspegla lönenivåerna på den berörda marknaden.
- iii. Tilläggsbetalningarnas storlek baseras på förutbestämda kriterier.
- iv. Tilläggets varaktighet är knuten till varaktigheten i den situation som avses ovan.

## 8. Särskilda fall av ersättningsdelar

### 8.1 Tillägg

120. Institutens rörliga och fasta ersättning får bestå av olika delar, däribland ytterligare eller kompletterande utbetalningar eller förmåner. Institutet bör analysera tilläggen<sup>28</sup> och hänföra dem till ersättningsens rörliga eller fasta del. Fördelningen bör baseras på kriterierna i avsnitt 7.
121. Institutet bör noggrant dokumentera resultatet av de bedömningar som görs enligt avsnitt 7, framför allt när tilläggen betraktas som fast ersättning men har någon av följande egenskaper:
- a. De betalas endast ut till identifierad personal<sup>29</sup>.
  - b. De är begränsade till fall där kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen annars skulle överskrida 100 % (i förekommande fall 200 %, när detta är godkänt av aktieägarna).
  - c. Tilläggen är knutna till indikatorer som skulle kunna uppfattas som proxyvariabler för resultat. I sådana fall bör institutet kunna visa att dessa indikatorer inte är knutna till institutets resultat, t.ex. genom en analys av korrelationen till de resultatindikatorer som används.
122. Om tillägg baseras på personalens roll, funktion eller ansvar inom organisationen bör de, för att de ska kunna hänföras korrekt till den fasta delen av ersättningen, uppfylla de kriterier som anges i punkt 117, med beaktande av samtliga följande punkter:
- a. Tillägget är knutet till en roll eller ett ansvarsområde inom organisationen och beviljas så länge det inte sker några väsentliga förändringar i fråga om rollens ansvarsområden och befogenheter som innebär att den anställdes roll eller ansvarsområde inom organisationen ändras.

---

<sup>28</sup> Benämningen kan skilja sig åt mellan olika institut: "rollbaserad lön, personaltillägg, justerbart rolltillägg, fast lönetillägg" osv.

<sup>29</sup> Att vara identifierad personal bör inte betraktas som en roll eller funktion.

- b. Beloppet är inte beroende av några andra faktorer än att den anställde uppfyller en viss roll eller har ett visst ansvar inom organisationen samt uppfyller kriterierna i punkt 182.
- c. En annan anställd som uppfyller samma roll eller har samma ansvar inom organisationen och som befinner sig i en jämförbar situation skulle ha rätt till ett jämförbart tillägg, utan att det påverkar tillämpningen av punkt 182 i de här riktlinjerna.

123. De behöriga myndigheterna bör se till att tilläggen inte är ett instrument eller en metod som gör det lättare för instituten att inte följa kapitalkravsdirektivet.

## 8.2 Rörlig ersättning baserad på framtida resultat

124. När beviljandet av rörlig ersättning, däribland långsiktiga incitamentsprogram, baseras på tidigare resultat för minst ett år, men också är beroende av framtida resultatvillkor, bör följande gälla:

- a. Institutet bör ge personalen tydlig information om de ytterligare resultatvillkor som måste uppfyllas efter beviljandet för att den rörliga ersättningen ska övergå.
- b. Innan den rörliga ersättningen går över bör institutet göra en bedömning av om villkoren för övergång har uppfyllts.
- c. De ytterligare framåsyftande resultatvillkoren bör vara fastställda för en förutbestämd övergångsperiod på minst ett år.
- d. Om de ytterligare framåsyftande resultatvillkoren inte har uppfyllts bör upp till 100 % av den rörliga ersättning som har beviljats på de villkoren omfattas av malus.
- e. Uppskjutandeperioden bör upphöra tidigast ett år efter det att det sista resultatvillkoret har bedömts. Alla övriga krav som avser uppskjutande av rörlig ersättning för identifierad personal som anges i avsnitt 15 gäller på samma sätt som för rörlig ersättning som uteslutande baseras på resultat före beviljandet.
- f. Vid beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta delen av den sammanlagda ersättningen bör det totala beloppet för den beviljade rörliga ersättningen redovisas för det budgetår för vilket den rörliga ersättningen, inbegripet långsiktiga incitamentsprogram, beviljades. Detta bör även gälla när det tidigare resultatet bedömdes för en flerårig ackumuleringsperiod.

125. Om en prospektiv ersättningsplan för rörlig ersättning, inklusive långsiktiga incitamentsprogram, uteslutande baseras på framtida resultatvillkor (t.ex. där nyanställda får ett långsiktigt incitamentsprogram i början av det första anställningsåret) bör beloppet anses vara beviljat efter det att resultatvillkoren har uppfyllts, annars bör det inte ske något beviljande. Beviljade belopp bör beaktas vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen under budgetåret före beviljandet. Om ett specifikt antal

instrument beviljas bör det som ett undantag göras en värdering av dem för beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta delen av den totala ersättningen till det marknadspris eller verkliga värde som fastställts vid den tidpunkt då den prospektiva ersättningsplanen för rörlig ersättning beviljades. Punkt 124 a–c bör tillämpas. Alla övriga krav gäller på samma sätt som för rörlig ersättning, t.ex. att uppskjutandeperioden inleds efter beviljandet av den rörliga ersättningen.

### 8.3 Utbetalningar av carried interest

126. Utbetalningar av carried interest i den mening som avses i artikel 4.1 d i direktivet om förvaltare av alternativa investeringsfonder (nedan kallat *AIFM-direktivet*) omfattas av ersättningsbestämmelserna i det direktivet. I bilaga I.2 till AIFM-direktivet anges särskilt att carried interest ingår i definitionen av ersättning<sup>30</sup>. Esmas riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet gäller<sup>31</sup>. Vid tillämpningen av de här riktlinjerna från EBA och särskilt vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i ersättning till personal som har identifierats enligt avsnitt 13 i dessa riktlinjer bör följande gälla:

- a. Alla utbetalningar som görs av de alternativa investeringsfonderna till sådan personal genom carried interest-instrument som inte motsvarar en pro rata-avkastning på den investering som denna personal har gjort bör betraktas som rörlig ersättning och värderas vid tidpunkten för beviljandet.
- b. De utbetalningar som görs av de alternativa investeringsfonderna till sådan personal genom carried interest-instrument som motsvarar en pro rata-avkastning på investeringar som denna personal har gjort (genom carried interest-instrumentet) i den alternativa investeringsfonden bör inte ingå i beräkningen.

127. Utdelning som betalas ut för övergångna aktier eller likvärdiga ägarintressen som personalen tar emot som aktieägare eller ägare i ett institut betraktas inte som ersättning vid tillämpningen av dessa riktlinjer. Sådana utbetalningar får dock inte användas som en utbetalningsmetod för rörlig ersättning som kan leda till att de krav angående ersättning som fastställs i kapitaltäckningsdirektivet kringgås.

---

<sup>30</sup> I bilaga I.2 i AIFM-direktivet anges följande: "Principerna i punkt 1 ska gälla för all slags ersättning som utbetalas av AIF-förvaltaren, för alla belopp som betalas direkt av AIF-fonden själv, inbegripet carried interest, och för alla överföringar av andelar eller aktier i AIF-fonden till förmån för de medarbetarkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, risktagare, kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning är så hög att de hamnar i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och risktagare, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt berör deras riskprofil eller riskprofilen för de AIF-fonder de förvaltar" (vår understrykning).

<sup>31</sup>

ESMA/2013/232,

på

[https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma\\_2013\\_00060000\\_sv\\_cor.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_sv_cor.pdf). När det gäller den särskilda behandlingen av carried interest enligt AIFM-direktivet, se särskilt punkterna 10, 13, 16 och 159 i Esmas riktlinjer.

## 8.4 Kvarhållandebonus

128. Institutet bör kunna styrka att de har ett legitimt intresse av att bevilja kvarhållandebonus för att behålla en identifierad anställd. Kvarhållandebonus får t.ex. användas under omstruktureringar, avveckling eller efter en förändring i bestämmande inflytande.
129. En kvarhållandebonus måste uppfylla kraven på rörlig ersättning, inklusive riskjustering i efterhand, utbetalning i instrument, uppskjutande, kvarhållande, malus och återkrav. Kvarhållandebonusar baseras inte på resultat utan på andra villkor (dvs. att den anställda stannar kvar vid institutet under en förutbestämd tidsperiod eller fram till en viss händelse), varför det inte behövs någon riskjustering på förhand.
130. Kvarhållandebonusar bör inte beviljas enbart i syfte att kompensera för att resultatrelaterad ersättning inte har betalats ut på grund av bristande resultat eller institutets finansiella situation.
131. Institutet bör fastställa kvarhållandeperioden som en särskild tidsperiod eller genom att ange en händelse då kvarhållandevillkoret anses vara uppfyllt. Kvarhållandebonusar bör beviljas efter utgången av kvarhållandeperioden, eller när kvarhållandevillkoret har uppfyllts.
132. En kvarhållandebonus bör vid beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta ersättningen betraktas som rörlig ersättning. Kvarhållandebonusen bör antingen redovisas som ett årligt belopp för varje år av kvarhållandeperioden beräknat på linjär pro rata-basis oberoende av att det fullständiga beloppet beviljas efter kvarhållandeperiodens utgång, eller som det fullständiga beloppet när kvarhållandevillkoret har uppfyllts. När kvarhållandeperiodens exakta längd inte är känd från början bör institutet fastställa och dokumentera en period med hänsyn till situationen och de vidtagna åtgärder som motiverar utbetalningen av en kvarhållandebonus. Beräkningen av kvoten bör baseras på den fastställda perioden.

## 8.5 Diskretionära pensionsförmåner

133. Diskretionära pensionsförmåner är en form av rörlig ersättning. Om villkoren i företagets pensionssystem omfattar pensionsförmåner som inte baseras på resultat och som konsekvent beviljas en personalkategori bör sådana pensionsförmåner inte betraktas som diskretionära utan bör anses ingå i vanliga anställningspaket enligt definitionen i dessa riktlinjer.
134. Om en anställd lämnar institutet eller går i pension bör institutet se till att diskretionära pensionsförmåner inte betalas ut utan hänsyn till institutets ekonomiska situation eller de risker som den anställda har tagit och som kan påverka institutet på lång sikt.
135. Det fullständiga beloppet för diskretionära pensionsförmåner måste beviljas i enlighet med artikel 94.1 o i kapitaltäckningsdirektivet i sådana instrument som avses i artikel 94.1 l, och

- a. om en identifierad anställd lämnar institutet före pensionering ska det fullständiga beloppet för de diskretionära pensionsförmånerna finnas kvar hos institutet under en period på minst fem år i form av instrument, utan att pro rata-övergång tillämpas,
- b. i det fall då en identifierad anställd går i pension ska det fullständiga beloppet för de diskretionära pensionsförmånerna som betalas ut till den anställde i form av instrument kvarhållas i minst fem år.

136. Instituterna bör se till att malus och återkravsklausuler tillämpas på samma sätt för diskretionära pensionsförmåner som för andra delar i den rörliga ersättningen.

## 9. Exceptionella beståndsdelar i ersättningen

### 9.1 Garanterad rörlig ersättning

137. Garanterad rörlig ersättning kan ha flera former, t.ex. "garanterad bonus", "välkomstbonus", "anställningsbonus", "minimibonus" osv. och kan beviljas i kontanta medel eller som instrument.

138. I det fall då ett institut beviljar garanterad rörlig ersättning i enlighet med artikel 94.1 d och e i direktiv 2013/36/EU när det anställer ny personal får det inte garantera rörlig ersättning för en längre period än det första anställningsåret. Garanterad rörlig ersättning ska utgöra ett undantagsfall och får endast användas om institutet har en sund och stark kapitalbas i enlighet med artikel 94.1 e i det direktivet och avsnitt 6 i de här riktlinjerna.

139. Instituterna bör endast ge en enskild anställd garanterad rörlig ersättning vid ett tillfälle. Detta krav bör även gälla på grupp- och undergruppsnivå och omfattar situationer då den anställde får ett nytt kontrakt från samma institut eller från ett annat institut som omfattas av konsolideringen.

140. Institut och behöriga myndigheter får inte ta med beloppet för garanterad rörlig ersättning i beräkningen av kvoten mellan de fasta och rörliga delarna av den totala ersättningen för den första intjänandeperioden om den garanterade rörliga ersättningen beviljas vid nyanställning innan den första intjänandeperioden inleds.

141. Instituterna får inte tillämpa kraven på malus och återkravsklausuler på garanterad rörlig ersättning som en del av arrangemangen som garanterar denna del av den rörliga ersättningen. Instituterna får betala ut hela beloppet i icke-uppskjutna kontanta medel.

### 9.2 Ersättning eller inlösen av tidigare anställningskontrakt

142. Ersättningen för inlösen av ett tidigare anställningskontrakt bör beviljas på de villkor som anges i punkt 138 i de här riktlinjerna.

143. Ersättningen bör betraktas som ersättning eller som inlösen av ett anställningskontrakt där den uppskjutna rörliga ersättningen till den anställde har sänkts eller upphävts av den föregående arbetsgivaren på grund av att kontraktet har avbrutits. För ersättningspaket som avser ersättning eller inlösen av tidigare anställningskontrakt ska alla krav på rörlig ersättning, inklusive uppskjutande, kvarhållande, utbetalning i instrument och återkravsklausuler gälla.

### 9.3 Avgångsvederlag

144. Institutens ersättningspolicier bör innehålla uppgifter om eventuella avgångsvederlag, inbegripet det högsta belopp som kan beviljas som avgångsvederlag till identifierad personal eller kriterierna för att fastställa sådana belopp. Utbetalning av vanlig ersättning under en uppsägningsperiod bör inte betraktas som avgångsvederlag.

145. Institutet bör inrätta en ram för att fastställa och godkänna avgångsvederlag som omfattar en tydlig fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter samt kontrollfunktionernas deltagande.

146. Avgångsvederlagen bör inte medföra en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställde om ett kontrakt avbryts i förtid. I enlighet med artikel 94.1 h i direktiv 2013/36/EU ska avgångsvederlag stå i relation till prestationerna under tidsperioden och ska inte premiera misslyckanden eller försummelser.

147. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att kontraktet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp.

148. Avgångsvederlag bör inte beviljas om en anställd lämnar frivilligt för att ta en befattning i en annan juridisk enhet, såvida det inte krävs ett avgångsvederlag enligt nationell arbetslagstiftning.

149. Avgångsvederlag får omfatta uppsägningsvederlag och får omfatta en konkurrensklausul i kontraktet. I följande situationer bör ytterligare utbetalningar som görs på grund av att ett kontrakt avbryts i förtid betraktas som avgångsvederlag:

- a. Institutet avbryter anställningskontrakt på grund av ett fallissemang hos institutet.
- b. Institutet vill avbryta kontraktet efter en betydande neddragning i den verksamhet i institutet som den anställde deltog inom eller om affärsområden förvärvas av andra institut utan möjlighet för personalen att behålla sin anställning i det förvärvande institutet.
- c. Institutet och en anställd har gjort en uppgörelse i en potentiell eller faktisk arbetskonflikt, för att undvika att saken avgörs i domstol.

150. Om institutet beviljar avgångsvederlag bör de kunna motivera avgångsvederlaget för de behöriga myndigheterna och kunna visa att det beviljade beloppet och kriterierna för att

fastställa beloppet är lämpliga, samt att beloppet är kopplat till prestationer över tid och inte belönar misslyckande eller försummelse.

151. När institutet fastställer beloppet för avgångsvederlag bör det beakta den anställdes prestationer över tid och i förekommande fall bedöma allvaret i eventuella misslyckanden. Det bör göras åtskillnad mellan institutets fallissemang och den identifierade personalens misslyckanden enligt följande:

- a. Fallissemang hos institutet bör beaktas när det totala beloppet för avgångsvederlaget fastställs, med beaktande av institutets kapitalbas. Sådana avgångsvederlag bör inte vara högre än den sänkning av kostnaderna som det i förtid avbrutna kontraktet medför.
- b. Misslyckanden hos identifierad personal bör leda till en nedjustering av beloppet för det avgångsvederlag som skulle ha beviljats om endast prestationer över tid beaktas vid beräkningen av avgångsvederlaget. Det bör vara möjligt att sänka beloppet ned till noll.

152. Till fallissemang hos institut räknas följande situationer:

- a. Institutet åtnjuter statligt stöd eller är föremål för tidiga ingripanden eller resolutionsåtgärder i enlighet med direktiv 2014/59/EU<sup>32</sup>.
- b. Det har lämnats in en ansökan om att inleda normala insolvensförfaranden enligt definitionen i artikel 2.1.47 i direktiv 2014/59/EU för institutet.
- c. Om betydande förluster leder en situation där institutet inte längre har en sund kapitalbas och affärsområdet därför avyttras eller affärsverksamheten minskas.

153. Identifierad personals misslyckanden bör bedömas från fall till fall och omfattar följande situationer:

- a. En medlem i ledningsorganet anses inte längre uppfylla lämpliga standarder för duglighet och lämplighet.
- b. Den identifierade anställde har deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för institutet, enligt definitionen i institutets ersättningspolicy.
- c. En identifierad anställd agerar avsiktligt eller genom grov vårdslöshet i strid med interna regler, värderingar eller förfaranden.

---

<sup>32</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/59/EU av den 15 maj 2014 om inrättande av en ram för återhämtning och resolution av kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av rådets direktiv 82/891/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU och 2013/36/EU samt Europaparlamentets och rådets förordningar (EU) nr 1093/2010 och (EU) nr 648/2012 (EUT L 173, 12.6.2014, s. 190).

154. Avgångsvederlag bör betraktas som rörlig ersättning. Följande belopp i avgångsvederlag bör inte beaktas vid beräkningen av kvoten och vid tillämpning av uppskjutande och utbetalning i instrument:
- a. Avgångsvederlag som är obligatoriska enligt nationell arbetslagstiftning, obligatoriska efter ett domstolsbeslut eller beräknade genom en förutbestämd formel som har fastställs inom ramen för ersättningspolicyn i de fall som avses i punkt 149.
  - b. Uppgörelser i fråga om ersättning för förlust av en befattning när dessa omfattas av en konkurrensklausul ("icke aktiv tjänst", *gardenning leave* på engelska) och betalas ut i framtida perioder upp till det belopp för den rörliga ersättningen som skulle ha betalats under den period som konkurrensklausulen gäller om den anställde hade haft kvar sin anställning.
  - c. Avgångsvederlag enligt punkt 149 som inte uppfyller villkoren i led a i den här punkten, i det fall institutet har visat för den behöriga myndigheten att beloppet för avgångsvederlaget är motiverat och lämpligt.
155. Vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen bör följande belopp i avgångsvederlaget beaktas som rörlig ersättning vid beräkningen av kvoten för den senaste intjänandeperioden:
- a. Summan av eventuella högre belopp än den fasta ersättningen för de framtida perioder som avses i punkt 154 b.
  - b. Alla andra avgångsvederlag än de som anges i punkt 154.

## 10. Förbud

### 10.1 Personlig risksäkring

156. När en lämplig ersättningspolicy stämmer överens med riskerna bör den vara tillräckligt effektiv och i praktiken kunna leda till en nedåtjustering av det belopp för rörlig ersättning som beviljas personalen och tillämpning av malus och återkravsklausuler.
157. Instituterna bör i största möjliga mån se till att identifierad personal inte kan överföra nedåtrisen i rörlig ersättning till en annan part genom säkring eller vissa typer av försäkringar, t.ex. genom att införa policyer för handel med finansiella instrument och krav på upplysningar.



158. Identifierad personal bör anses ha skyddat sig mot risken för en nedjustering av ersättningen om den identifierade anställda ingår ett kontrakt med en tredje part eller med institutet och något av följande villkor är uppfyllt:
- Kontraktet ålägger den tredje parten eller institutet att göra utbetalningar direkt eller indirekt till den identifierade anställda som är knutna till eller motsvarar de belopp med vilka den anställdes rörliga ersättning har sänkts.
  - Den identifierade anställda köper eller innehåller derivat som är avsedda att säkra mot förluster i samband med finansiella instrument som har tagits emot som en del av den rörliga ersättningen.
159. Identifierad personal bör anses ha försäkrat sig mot risken för en nedåtjustering om den anställda ingår ett försäkringsavtal med en klausul om kompensation om ersättningen justeras nedåt. Detta bör i allmänhet inte hindra att det tecknas en försäkring för att täcka personliga utgifter för t.ex. hälsovård och amorteringar på bostadslån.
160. Kravet att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka de riskjusteringseffekter som ingår i deras ersättningssystem bör tillämpas på uppskjuten och innehållen rörlig ersättning.
161. Institutet bör ha effektiva system för att se till att identifierad personal uppfyller kraven i detta avsnitt. Det krävs åtminstone en deklARATION från den identifierade anställda om att denne åtar sig att avstå från att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka riskjusteringseffekterna. Institutets personalfunktion eller interna kontrollfunktion bör åtminstone göra stickprovskontroller av att denna deklARATION följs i fråga om interna värdepappersförvaringskonton. Slumpmässiga kontroller bör åtminstone omfatta identifierad personals interna värdepappersförvaringskonton. Det bör också vara obligatoriskt att informera institutet om eventuella värdepappersförvaringskonton utanför institutet.

## 10.2 Kringgående

162. Institutet bör se till att den rörliga ersättningen inte betalas ut genom instrument eller metoder som syftar eller i praktiken leder till att ersättningskraven inte uppfylls för identifierad personal eller, om sådana krav tillämpas på all personal, för all personal. Detta omfattar arrangemang mellan institutet och tredje parter som den anställda har finansiella eller personliga intressen i.
163. Med *kringgående* avses bristande efterlevnad av kraven i fråga om ersättning. Detta uppstår om ett institut i praktiken inte uppfyller målet för och syftet med kraven sett i deras helhet samtidigt som institutet rent formellt följer ordalydelsen i varje enskilt krav i fråga om ersättning.

164. Kringgående sker under bl.a. följande omständigheter:

- a. När den rörliga ersättningen betraktas som fast ersättning i överensstämmelse med ordalydelsen i dessa riktlinjer, men inte enligt målen för riktlinjerna.
- b. När annan rörlig ersättning än garanterad rörlig ersättning beviljas eller går över trots att
  - i. det i praktiken inte har uppmätts något positivt resultat i linje med avdelning IV i de här riktlinjerna för den anställde, affärsenheten eller institutet,
  - ii. det inte finns någon verklig anpassning efter risken (dvs. riskjustering på förhand eller i efterhand), eller
  - iii. den rörliga ersättningen inte är hållbar med hänsyn till institutets finansiella situation.
- c. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från institutet eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör betalningsinstrument eller betalningsmetoder som innehåller ett incitament för risktagande eller ger oproportionerlig avkastning på investeringar i företagets instrument som i betydande grad skiljer sig från de villkor på vilka andra investerare skulle investera i ett sådant instrument.
- d. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från institutet eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör betalningsinstrument eller betalningsmetoder som är avsedda att kringgå kraven i fråga om ersättning (t.ex. ej uppsägbara lån).
- e. När delar av den fasta ersättningen beviljas som ett fast antal instrument, inte som ett fast belopp.
- f. När personal beviljas ersättning i instrument eller kan köpa instrument som inte är prissatta till marknadsvärde eller verkligt värde när det gäller onoterade instrument och det ytterligare värde som detta innebär inte beaktas i den rörliga ersättningen.
- g. När det ofta hålls förhandlingar om justeringar av delar i den rörliga ersättningen och justeringarna i själva verket görs för att anpassa ersättningen efter personalens resultat.
- h. När tillägg beviljas till ett alltför högt belopp som inte är motiverat med hänsyn till de bakomliggande omständigheterna.
- i. När ersättningen kallas för betalning för förtida pension och inte betraktas som rörlig ersättning trots att betalningen i själva verket har samma egenskaper som ett avgångsvederlag, eftersom den görs i samband med en förtida uppsägning av

anställningskontraktet eller där den anställda i själva verket inte går i pension efter en sådan tilldelning eller där utbetalningarna inte görs månatligen.

165. Institutet bör se till att metoden för att mäta resultatet innefattar lämpliga kontroller för att säkerställa att kriterierna för beviljande inte går att manipulera. Om det saknas sådana kontroller är den rörliga ersättningen inte knuten till resultat på ett lämpligt sätt och ersättningspolicyn tillämpas inte på ett lämpligt sätt och eventuella utbetalningar av rörlig ersättning kan leda till att de lagstadgade kraven inte uppfylls. Som manipulation räknas t.ex. tillmötesgående beslut i den bilaterala resultatmättningsprocessen, t.ex. där det inte finns några objektiva standarder för beslutsprocessen angående hur den anställda har uppfyllt målen.
166. Institutet bör inte ge kompensation för någon sänkning eller omformning av rörlig ersättning som t.ex. görs i samband med återhämtnings- och resolutionsåtgärder eller andra exceptionella statliga ingripanden, under senare år eller genom andra utbetalningar, instrument eller metoder.
167. Institutet bör inte skapa gruppstrukturer eller offshore-enheter eller kontrakt med personer som agerar för institutets räkning i syfte att manipulera resultatet av identifieringsprocessen och kringgå tillämpningen av kraven i fråga om ersättning till personal som dessa krav annars skulle tillämpas på.
168. Om kortsiktiga kontrakt (t.ex. ett år) används och förlängs regelbundet av institutet bör de behöriga myndigheterna granska om sådana kontrakt utgör ett instrument eller en metod för att kringgå kraven i fråga om ersättning enligt direktiv 2013/36/EU, t.ex. för att de i praktiken skapar rörlig ersättning, och vidta lämpliga åtgärder för att se till att institutet uppfyller kraven i artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU.
169. Om ersättningen är fast ersättning enligt riktlinjerna i avsnitt 7, men betalas ut i instrument, bör institutet och de behöriga myndigheterna undersöka om de instrument som används omvandlar den fasta delen i ersättningen till en rörlig del i ersättningen eftersom det skapas en koppling till institutets resultat. Institutet bör inte använda finansiella instrument som en del av den fasta ersättningen för att kringgå kraven på rörlig ersättning, och de instrument som används bör inte ge incitament för överdrivet risktagande.

## Avdelning III – Ersättning till specifika funktioner

### 11. Ersättning till medlemmar i ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion

170. Ersättningen till medlemmarna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion (nedan kallat *ledningsfunktionen*) bör vara förenlig med deras befogenheter, uppgifter, sakkunskaper och ansvar.
171. För att hantera intressekonflikter på ett lämpligt sätt och utan att det påverkar punkterna 172 och 173 bör medlemmarna i tillsynsfunktionen enbart få fast ersättning. Incitamentsbaserade mekanismer som baseras på institutets resultat bör uteslutas. Kostnadsersättning till medlemmar i tillsynsfunktionen och utbetalning av ett fast belopp per arbetad timme eller dag, även om den tid som ska ersättas inte är förutbestämd, betraktas som fast ersättning.
172. Om tillsynsfunktionen i undantagsfall beviljas rörlig ersättning bör den rörliga ersättningen och riskjusteringen vara noggrant anpassade efter de tilldelade tillsyns-, övervaknings- och kontrolluppdragen och avspegla den enskilda personens befogenheter och ansvar samt uppfyllandet av mål som är knutna till deras funktioner.
173. Om rörlig ersättning beviljas i instrument bör det vidtas lämpliga åtgärder för att bevara det oberoende omdömet hos sådana medlemmar i ledningsorganet, bl.a. genom att det fastställs kvarhållandeperioder tills mandatet löper ut.

### 12. Kontrollfunktionernas ersättning

174. De interna kontrollfunktionerna bör vara oberoende och ha tillräckliga resurser, kunskaper och erfarenheter för att fullgöra sina uppdrag med avseende på institutets ersättningspolicy. De oberoende kontrollfunktionerna bör samarbeta aktivt och regelbundet med varandra och med andra relevanta funktioner och kommittéer med avseende på ersättningspolicyn och de risker som kan uppstå till följd av ersättningspolicier.
175. Ersättningen till personal i de oberoende kontrollfunktionerna bör göra det möjligt för institutet att anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner. Ersättningen till oberoende kontrollfunktioner bör till övervägande del vara fast, för att avspegla karaktären hos deras ansvarsområden.
176. De metoder som används för att fastställa den rörliga ersättningen till kontrollfunktioner, t.ex. riskkontroll-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktionerna, bör inte hota personalens objektivitet och oberoende.

## Avdelning IV – Ersättningspolicy samt beviljande och utbetalning av rörlig ersättning till identifierad personal

### 13. Ersättningspolicy för identifierad personal

177. Institutet måste se till att ersättningspolicyen för identifierad personal följer alla principer som anges i artiklarna 92 och 94 och, i förekommande fall, artikel 93 i direktiv 2013/36/EU.
178. Institutet bör införa särskilda ersättningspolicyer och riskjusteringsmekanismer för olika kategorier av identifierad personal enligt vad som är lämpligt för att se till att ersättningen är anpassad på ett lämpligt sätt till den berörda kategorins inverkan på institutets riskprofil.
179. Om institutet överväger att betala ut mindre än 100 % av den fasta delen av ersättningen i kontanta medel bör detta beslut vara välmotiverat och godkänt inom ramen för ersättningspolicyen.
180. Om ett institut har den juridiska formen av ett aktiebolag och om i synnerhet ett noterat institut tillämpar ett krav på aktieäggande på vissa kategorier av identifierad personal för att få en bättre överensstämmelse mellan personalens incitament och institutets långsiktiga riskprofil bör beloppet vara tydligt dokumenterat i institutets policy. Om det tillämpas ett krav på aktieäggande bör personalen inneha ett visst antal aktier eller nominellt belopp för aktier så länge de är anställda i samma befattning eller i en befattning med likvärdig eller högre tjänstegrad.

#### 13.1 Fullt flexibel policy för rörlig ersättning

181. Institutet måste ha en fullt flexibel policy för rörlig ersättning till identifierad personal i enlighet med artikel 94.1 f i direktiv 2013/36/EU. Beloppet för den beviljade rörliga ersättningen bör anpassas på ett ändamålsenligt sätt efter förändringar i den anställdes, affärsenhetens och institutets resultat. Institutet bör ange hur den rörliga ersättningen påverkas av förändringar i resultat och resultatnivåer. Detta bör omfatta resultatnivåer där den rörliga ersättningen sjunker till noll. Beteende som är oetiskt eller inte följer reglerna bör leda till en betydande sänkning av den anställdes rörliga ersättning.
182. Den fasta ersättningen till identifierad personal bör återspegla personalens yrkeserfarenhet och ansvar i organisationen, med hänsyn till deras utbildningsnivå, antal tjänsteår, grad av sakkunskap och kompetens, begränsningar (t.ex. sociala, ekonomiska, kulturella eller andra relevanta faktorer) samt erfarenhet av arbetet, relevant affärsverksamhet samt ersättningsnivå i det geografiska området.
183. Beloppet för den fasta ersättningen måste vara tillräckligt högt för att det ska vara möjligt att sänka den rörliga ersättningen till noll. Personalen bör inte vara beroende av att den rörliga ersättningen beviljas, eftersom detta kan skapa incitament för kortsiktigt överdrivet risktagande, inklusive vilseledande försäljning av produkter, i de fall institutets eller

personalens resultat utan sådant kortsiktigt risktagande inte skulle medge att den rörliga ersättningen beviljades.

184. En eventuell utbetalning av fast ersättning i instrument bör inte försämra institutets förmåga att tillämpa en fullt flexibel policy för rörlig ersättning.

## 13.2 Kvot mellan fast och rörlig ersättning

185. Instituterna bör i förväg fastställa den lämpliga nivån för den maximala kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen till identifierad personal i sin ersättningspolicy, i enlighet med de gränser och förfaranden som anges i artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU och i nationell lagstiftning, med hänsyn till affärsverksamheten, riskerna och den inverkan som olika personalkategorier har på riskprofilen. Instituterna får fastställa olika kvoter för olika jurisdiktioner, olika affärsenheter, företagsfunktioner och interna kontrollfunktioner samt för olika kategorier av identifierad personal. Den kvot som fastställs är kvoten mellan den rörliga del av ersättningen som maximalt kan beviljas för den följande intjänandeperioden och den fasta delen av ersättningen för den följande intjänandeperioden.

186. Den maximala kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar av den ersättning som maximalt kan beviljas under ett visst intjänandeår, inklusive det belopp som ska beaktas för kvarhållandebonusen, dividerad med summan av alla fasta delar av den ersättning som ska beviljas för samma intjänandeår. Under alla omständigheter bör samtliga delar av ersättningen hänföras korrekt till fast eller rörlig ersättning i enlighet med de här riktlinjerna. Instituterna får utelämna vissa beståndsdelar i den fasta ersättningen, om de inte är väsentliga, t.ex. när det beviljas proportionerliga förmåner som inte är ekonomiska.

187. I exceptionella och vederbörligen motiverade fall får ersättningspolicyn föreskriva en annan kvot för enskilda identifierade anställda som tillhör en viss personalkategori än för andra anställda som ingår i samma personalkategori.

188. De kvoter som fastställs mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen för personalkategorier eller enskilda anställda bör godkännas av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion eller, när så krävs, av bolagsstämman. Kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen bör fastställas oberoende av eventuella möjliga framtida riskjusteringar i efterhand eller variationer i instrumentpriserna.

189. Den effektiva kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar i ersättningen som har beviljats för det senaste intjänandeåret i enlighet med dessa riktlinjer, inklusive belopp som har beviljats för fleråriga ackumuleringsperioder, dividerad med summan av de fasta delar av ersättningen som har beviljats för samma intjänandeår. För fleråriga ackumuleringsperioder som inte rullar på årsbasis får instituterna som ett alternativ för varje år av intjänandeperioden beakta det maximala beloppet för den rörliga ersättning som kan beviljas vid utgången av intjänandeperioden dividerat med antalet år i intjänandeperioden.

190. Den effektiva kvoten mellan den rörliga ersättning som beviljats och den fasta ersättningen bör öka med uppnådda resultat och omfatta nivåer för beviljandet som endast går att uppnå för resultat som "överträffar målet" eller som är "enastående". Den effektiva kvoten får inte överskrida den maximala kvot som fastställs i enlighet med artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU, nationell lagstiftning och institutets ersättningspolicy.
191. När instituten beräknar den maximala eller effektiva kvoten bör de endast tillämpa EBA:s riktlinjer om tillämpligt teoretiskt diskonto på rörlig ersättning i enlighet med artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU i de fall medlemsstaterna har genomfört artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU eller när kvoten beräknas för identifierad personal vid ett institut i ett tredjeland som är dotterföretag till ett moderföretag i EU.

## 14. Riskjusteringsprocess

192. Riskjusteringsprocessen omfattar resultat- och riskmättningsprocessen (avsnitt 14.1), tilldelningsprocessen (avsnitt 14.2) och utbetalningsprocessen (avsnitt 15). Den rörliga ersättningen bör i varje steg av riskjusteringsprocessen anpassas efter alla nuvarande och framtida risker som tas. Ett institut bör se till att incitamenten att ta risker begränsas av riskhanteringsincitament.
193. Institutet bör anpassa tidshorisonten för risk- och resultatbedömningen efter institutets konjunkturcykel i en flerårig ram. Institutet bör fastställa en lämplig längd på ackumuleringsperioden och utbetalningsperioderna för ersättningen och därvid göra åtskillnad mellan ersättning som bör betalas ut direkt och ersättning som bör betalas ut efter uppskjutande- och kvarhållandeperioder. Ackumulerings- och utbetalningsperioderna bör ta hänsyn till affärsverksamheten och ställningen för kategorin av identifierad personal eller, i undantagsfall, för en enskild identifierad anställd.
194. I riskjusteringsprocessen bör en lämplig kombination av kvantitativa och kvalitativa kriterier i form av absoluta och relativa kriterier användas i alla steg, för att säkerställa att alla risker, resultat och nödvändiga riskjusteringar återspeglas. Absoluta resultatmått bör fastställas av institutet på grundval av dess egen strategi, inklusive dess riskprofil och riskbenägenhet. Det bör fastställas relativa resultatmått för att jämföra resultat med motsvarigheter, antingen "interna" (dvs. inom organisationen) eller "externa" (dvs. liknande institut). Kvantitativa och kvalitativa kriterier och de processer som används bör vara transparenta och förutbestämda i så stor utsträckning som möjligt. Både kvantitativa och kvalitativa kriterier får delvis bygga på bedömningar.
195. Om bedömningsbaserade metoder används bör institutet göra följande för att se till att omdömena görs med tillräcklig transparens och objektivitet:
- a. Införa en tydlig skriftlig policy med parametrar och centrala överväganden som bedömningen grundas på.

- b. Tillhandahålla tydlig och komplett dokumentation om det slutliga beslutet om risk- och resultatmätning eller riskjustering.
  - c. Låta relevanta kontrollfunktioner delta.
  - d. Beakta de personliga incitamenten hos den personal som gör bedömningen och eventuella intressekonflikter.
  - e. Införa lämpliga kontrollmekanismer, t.ex. genom att göra sådana anpassningar inom ramen för en panel som omfattar personal från affärsenheter, företagsfunktioner och kontrollfunktioner osv.
  - f. Se till att bedömningen godkänns av en kontrollfunktion eller någon lämplig hierarkisk nivå ovanför den funktion som gör bedömningen, t.ex. ledningsorganet i dess lednings- eller tillsynsfunktion eller ersättningskommittén.
196. Institutet bör se till att identifierad personal får insyn i riskjusteringsprocessen, inklusive eventuella delar som omfattas av bedömningar.
197. Institutet bör lämna detaljerad information till ersättningskommittén eller tillsynsfunktionen om det slutliga resultatet efter de bedömningsbaserade mätningarna skiljer sig väsentligt från det ursprungliga resultatet utifrån i förväg definierade mått.

## 14.1 Resultat- och riskmätningprocess

198. Den rörliga ersättningen till identifierad personal bör vara justerad efter samtliga risker och institutets, affärsenhetens och den enskilda individens resultat. Den relativa betydelsen av varje nivå för resultatkriteriet bör fastställas i förväg i ersättningspolicyn och vara avvägd på ett lämpligt sätt för att ta hänsyn till målen på varje nivå, den anställdes befattning och ansvar, affärsenheten som denne är verksam i samt nuvarande och framtida risker.

### 14.1.1 Riskbedömningar

199. Institutet bör definiera målen för institutet, affärsenheterna och personalen. Dessa mål bör härledas ur institutets affärs- och riskstrategi, företagsvärderingar, riskbenägenhet och långsiktiga intressen och även ta hänsyn till institutets kapitalkostnader och likviditet. Institutet bör bedöma de resultat som deras affärsenheter och identifierade personal har uppnått under ackumuleringsperioden i förhållande till sina mål.
200. Institutet bör ta hänsyn till alla nuvarande och framtida risker, såväl i som utanför balansräkningen, och göra åtskillnad mellan risker som är relevanta för institutet, affärsenheterna och de enskilda personerna. Även om institutet vanligtvis ställs inför alla typer av risker på institutets omfattande nivå är det möjligt att endast vissa typer av risker är relevanta för enskilda identifierade anställda eller affärsenheter.



201. Institutet bör använda mått för riskjustering av ersättningen även i de fall där det är svårt att exakt kvantifiera riskexponeringen, t.ex. anseenderisk och operativ risk. I sådana fall bör riskbedömningen baseras på lämpliga närmevärden, inklusive riskindikatorer, kapitalkrav och scenarioanalys.
202. För att göra en försiktig bedömning av alla väsentliga risker på instituts- och affärsenhetsnivå bör instituten använda samma riskmättningsmetoder som används för intern riskmätning, t.ex. inom ramen för den interna processen för bedömning av kapitalbehov och i institutets enskilda bedömning av likviditetsbehov. Institutet bör ta hänsyn till väntade och oväntade förluster och stressade förhållanden. Om ett institut t.ex. använder en internmättningsmetod för att beräkna sitt operativa kapitalbehov täcker den metoden redan allvarliga förluster och scenarioanalys. På liknande sätt ingår stressade förhållanden i institutets modeller för kredit- och marknadsrisk eller ekonomiskt kapital.
203. Institutet bör kunna visa för den behöriga myndigheten hur riskberäkningarna är fördelade per affärsenhet och olika typer av risk. Omfattningen av och kvaliteten i de metoder och modeller som används i den interna processen för bedömning av kapitalbehov bör återspeglas proportionerligt i institutets ersättningspolicy. Mer sofistikerade interna processer för bedömning av kapitalbehov bör leda till en mer sofistikerad policy för rörlig ersättning, inklusive riskkänsliga justeringsmetoder.

### 14.1.2 Riskkänsliga resultatkriterier

204. Institutet bör fastställa och dokumentera såväl kvantitativa som kvalitativa resultatkriterier, inklusive finansiella och icke-finansiella sådana, för enskilda personer, för affärsenheter och för institutet. Resultatkriterierna bör inte ge incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter.
205. Institutet bör ha en lämplig avvägning mellan kvantitativa och kvalitativa kriterier och även mellan absoluta och relativa sådana.
206. De kriterier som används för att mäta risk och resultat bör vara så nära kopplade som möjligt till de beslut som fattas av den identifierade anställda och den personalkategori som omfattas av resultatmätningen, och de bör garantera att tilldelningsprocessen påverkar personalens beteende på ett ändamålsenligt sätt.
207. Resultatkriterierna bör omfatta nåbara mål och åtgärder som den identifierade anställda har ett visst direkt inflytande över. Variabler på individuell nivå för någon som arbetar med långivning kan t.ex. vara resultatet för de lån som har beviljats eller som övervakas av den personen, medan variablerna för chefen för en affärsenhet skulle kunna vara resultatet för ledningsgruppen i den enheten. Vid en resultatbedömning bör de faktiskt uppnådda resultaten mätas.
208. De kvantitativa kriterierna bör omfatta en period som är tillräckligt lång för att på ett tillfredsställande sätt fånga upp den risk som har tagits av identifierad personal, affärsenheter

och institutet. Kriterierna bör också vara riskanpassade och omfatta ekonomiska effektivitetsmått. Som exempel på resultatkriterier kan nämnas riskjusterad avkastning på kapital (Raroc), avkastning på riskjusterat kapital (Rorac), ekonomisk vinst, internt ekonomiskt riskkapital, ekonomiskt nettobidrag, riskanpassad finansieringskostnad, risksiffror härledda ur den interna processen för bedömning av kapitalbehov eller finansiella siffror ur budgeten för funktioner (t.ex. företagsfunktion, inklusive juridisk funktion och personalfunktion) eller deras operativa riskprofil, eller rena redovisningsjusteringar.

209. Indikatorer på operativ effektivitet (t.ex. vinst, intäkter, produktivitet, kostnader och volymmått) eller vissa marknadskriterier (t.ex. aktiekurs och totalavkastning för aktieägare) omfattar inte explicit riskjustering och är mycket kortsiktiga, varför de inte är tillräckliga för att fånga upp samtliga risker i den identifierade personalens verksamhet. Sådana resultatkriterier kräver ytterligare riskjusteringar.
210. Kvalitativa kriterier (t.ex. att resultat har uppnåtts eller att strategin har följts i fråga om riskbenägenhet och regelefterlevnad) bör vara relevanta på instituts- och affärsenhetsnivå och även på individuell nivå. Exempel på kvalitativa kriterier är uppnående av strategiska mål, kundnöjdhet, hur personalen följer riskhanteringspolicyn, efterlevnad av interna och externa regler, ledarskap, förvaltning, lagarbete, kreativitet, motivation och samarbete med andra affärsenheter, interna kontrollfunktioner och företagsfunktioner.

### 14.1.3 Särskilda kriterier för kontrollfunktioner

211. Om kontrollfunktionens personal får rörlig ersättning bör den bedömas och den rörliga delen av ersättningen fastställas separat från de affärsenheter som de kontrollerar, inklusive det resultat som följer av affärsbeslut (t.ex. godkännande av nya produkter) där kontrollfunktionen är inblandad.
212. De kriterier som används för att bedöma resultat och risker bör till övervägande del baseras på den interna kontrollfunktionens mål. Rörlig ersättning för kontrollfunktioner bör i huvudsak följa kontrollmålen, t.ex. kapitaltäckningskvoten, andelen nödlidande lån, återvinningsgraden för nödlidande lån eller revisionsresultat. Den rörliga ersättningen får till viss del baseras på institutets resultat som helhet. Institutet bör överväga att fastställa en avsevärt lägre kvot mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen till kontrollfunktioner jämfört med de affärsenheter som de kontrollerar.
213. Om chefen för riskkontrollfunktionen (riskchefen) också är medlem i ledningsorganet bör de principer som anges i punkterna 211 och 212 också gälla för riskchefens ersättning.

## 14.2 Tilldelningsprocess

214. Institutet bör fastställa en bonuspool. När institutet fastställer bonuspooler eller enskilda tilldelningar bör de ta hänsyn till alla nuvarande risker, förväntade förluster, beräknade oväntade förluster och stressade förhållanden som är förknippade med institutets verksamhet.

215. Rörlig ersättning bör beviljas efter ackumuleringsperiodens utgång. Ackumuleringsperioden bör vara minst ett år. Om längre perioder används får olika ackumuleringsperioder överlappa varandra, t.ex. om en ny flerårsperiod inleds varje år.
216. Efter ackumuleringsperioden bör institutet fastställa den rörliga ersättningen för varje enskild identifierad anställd genom att översätta resultatkriterierna och riskjusteringen till en faktiskt beviljad ersättning. Under denna tilldelningsprocess bör institutet justera ersättningen efter potentiella negativa händelser i framtiden (s.k. riskjustering på förhand).

### 14.2.1 Fastställande av bonuspooler

217. Institutet bör fastställa en eller flera bonuspooler för den period för vilken rörlig ersättning beviljas och beräkna den totala institutsomfattande bonuspoolen som summan av dessa bonuspooler.
218. När institutet fastställer bonuspoolerna bör de ta hänsyn till kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättning som är tillämplig på kategorier av identifierad personal, resultat- och riskkriterier som har fastställts för institutet generellt, kontrollmål och institutets finansiella situation, inklusive dess kapitalbas och likviditet. De resultatindikatorer som används för att beräkna bonuspoolen bör omfatta långsiktiga resultatindikatorer och ta hänsyn till de uppnådda finansiella resultaten. Det bör finnas ansvarsfulla redovisnings- och värderingsmetoder som säkerställer en sann och rättvis utvärdering av de finansiella resultaten, kapitalbasen och likviditeten.
219. Bonuspoolerna bör inte fastställas på en viss nivå för att tillgodose krav på ersättning.
220. Institutet bör ha lämpliga processer och kontroller när de fastställer den övergripande bonuspoolen.
221. Om institutet använder en uppifrån-och-ned-metod bör de fastställa beloppet för bonuspoolen på institutsnivå och sedan helt eller delvis fördela beloppet mellan affärsenheterna och kontrollfunktionerna efter utvärderingen av deras resultat. De enskilda tilldelningarna bör därefter baseras på bedömningen av den enskilda personens prestationer.
222. Om institutet fastställer bonuspoolen genom en nedifrån-och-upp-metod bör processen inledas på nivån för de enskilda anställda. Beroende på de resultatkriterier som används för att bedöma personalen bör det göras en allokering till bonuspoolen för den anställde. Bonuspoolen för affärsenheten och institutet är lika med summan av potentiella tilldelningar som allokeras till de respektive underställda nivåerna. Institutet bör se till att institutets övergripande resultat beaktas på ett tillfredsställande sätt.
223. När bonuspoolen fördelas till affärsenheter eller enskilda anställda bör allokeringen baseras på lämpliga förutbestämda formler och bedömningsmetoder. Institutet får använda resultatavlor eller andra ändamålsenliga sätt för att slå ihop olika metoder.

224. När instituten väljer metod bör de ta hänsyn till följande: Formler ger större insyn och leder därför till tydliga incitament, eftersom den anställde känner till alla faktorer som avgör dennes rörliga ersättning. Formler kan emellertid inte fånga upp alla mål, särskilt inte de kvalitativa, som fångas upp bättre med bedömningsmetoder. Bedömningsmetoder ger ledningen större flexibilitet och kan på så sätt försvaga den riskbaserade incitamentseffekten av resultatbaserad rörlig ersättning. Sådana metoder bör därför tillämpas med lämpliga kontroller och genom en väldokumenterad och transparent process.
225. Faktorer som budgetbegränsningar, möjlighet att hålla kvar och rekrytera personal, subventionering mellan affärsenheter osv. bör inte styra fördelningen av bonuspoolen eftersom de kan försvaga kopplingen mellan resultat, risk och ersättning.
226. Institutet bör dokumentera hur de har fastställt bonuspoolen och personalens ersättning, bl.a. hur beräkningar baserade på olika metoder har slagits samman.

## 14.2.2 Riskjustering på förhand i tilldelningsprocessen

227. Institutet bör fastställa bonuspoolen och den rörliga ersättning som ska beviljas utifrån en bedömning av resultat och risktagning. Riskjustering som görs innan ersättningen beviljas (nedan kallat *riskjustering på förhand*) bör baseras på riskindikatorer och säkerställa att den rörliga ersättning som beviljas helt och hållet är anpassad efter risktagandet. De kriterier som används för riskjustering på förhand bör vara tillräckligt detaljerade för att avspegla alla relevanta risker.
228. Beroende på tillgången till riskjusteringskriterier bör instituten fastställa på vilken nivå de ska tillämpa riskjusteringar på förhand i beräkningen av bonuspoolen. Det bör göras på affärsenhetsnivå eller på organisationsstrukturer under denna nivå, t.ex. handelsfunktionen eller den enskilde anställde.
229. Riskjusteringen bör göras med hjälp av riskjusterade resultatkriterier, däribland resultatkriterier som har justerats för risk baserat på separata riskindikatorer. Kvantitativa och kvalitativa kriterier bör användas.
230. När institutens riskjusteringar på förhand baseras på kvantitativa kriterier bör de till största delen utgå från befintliga mätningar inom instituten som används för andra riskhanteringsändamål. Om det görs justeringar av sådana mätningar inom ramen för riskhanteringen bör instituten också göra motsvarande förändringar i ersättningsramen. Kvantitativa kriterier omfattar
- a. ekonomiskt kapital, ekonomisk vinst, avkastning på riskvägda tillgångar och avkastning på tilldelat kapital,
  - b. kostnaden för och mängden kapital som krävs för riskerna i institutets verksamhet, samtidigt som fördelningen av kapitalkostnader bör återspegla institutets riskprofil och institutets hela kapital bör allokeras fullständigt och beläggas med avgift,

- c. kostnaden och kvantiteten för likviditetsrisk som har tagits i verksamheten,
  - d. indirekta likviditetskostnader (dvs. obalans i likviditetskostnader, kostnader för möjlig likviditetsrisk och andra exponeringar för likviditetsrisker som ett institut kan ha).
231. När institutets och dess affärsenheters lönsamhet mäts ska måtten grundas på nettointäkter, där samtliga direkta och indirekta kostnader i samband med verksamheten inbegrips. Institutet bör inte utesluta kostnaderna för företagsfunktioner, såsom it-kostnader, gruppens fasta kostnader eller nedlagd verksamhet.
232. Institutet bör göra kvalitativa riskjusteringar på förhand när de fastställer bonuspoolen och ersättningen till identifierad personal genom att t.ex. använda balanserade resultattavlor som explicit omfattar risk- och kontrollöväväganden, såsom bristande regelefterlevnad, överträdelser av riskgränser och interna kontrollindikatorer (t.ex. utifrån resultatet av internrevisioner) eller andra liknande metoder.

## 15. Utbetalningsprocess för rörlig ersättning

233. Institutet bör betala en del av den rörliga ersättningen direkt och skjuta upp en del av utbetalningen. Utbetalningen bör göras med en lämplig avvägning mellan aktier, aktierelaterade och andra godtagbara instrument samt kontanta medel i enlighet med artikel 94.1 i direktiv 2013/36/EU. Innan den uppskjutna delen av de kontanta medlen utbetalas eller de uppskjutna instrumenten går över bör det göras en ny bedömning av resultatet och vid behov även en riskjustering i efterhand för att anpassa den rörliga ersättningen efter ytterligare risker som har identifierats eller uppstått efter beviljandet. Detta gäller även när fleråriga ackumuleringsperioder används.

### 15.1 Icke uppskjuten och uppskjuten ersättning

234. Institutet bör genomföra ett system för uppskjutna betalningar som på ett lämpligt sätt anpassar personalens ersättning efter institutets verksamhet, konjunkturcykel och riskprofil samt den identifierade personalens verksamhet, så att en tillräckligt stor del av den rörliga ersättningen går att anpassa efter riskutfall över tid genom riskjusteringar i efterhand.
235. Ett system för uppskjuten ersättning definieras av följande komponenter:
- a. Den andel av den rörliga ersättningen som skjuts upp (avsnitt 15.2).
  - b. Uppskjutandeperiodens längd (avsnitt 15.2).
  - c. Den hastighet med vilken uppskjuten ersättning går över, inklusive tidsperioden från och med utgången av ackumuleringsperioden till och med övergången av det första uppskjutna beloppet (avsnitt 15.3).

236. Instituterna bör i systemet för uppskjutna betalningar ta hänsyn till i vilken form den uppskjutna rörliga ersättningen beviljas och bör i lämpliga fall inrätta åtskilda system för uppskjutna betalningar genom att variera dessa komponenter mellan olika kategorier av identifierad personal. Kombinationen av dessa komponenter bör leda till ett effektivt system för uppskjutna betalningar där det ges tydliga incitament för långsiktigt risktagande genom transparenta riskjusteringsförfaranden.

## 15.2 Uppskjutandeperiod och andel uppskjuten ersättning

237. Uppskjutandeperioden börjar efter beviljandet (t.ex. vid utbetalningen av den del av den rörliga ersättningen som ska betalas ut direkt). Uppskjutande kan tillämpas på båda typerna av rörlig ersättning – kontanta medel och instrument.

238. När den faktiska uppskjutandeperioden och den andel som ska skjutas upp fastställs i enlighet med minimikraven i artikel 94.1 m i direktiv 2013/36/EU bör instituten ta hänsyn till

- a. den identifierade personalens ansvarsområden och befogenheter samt de arbetsuppgifter som personalen har utfört,
- b. konjunkturcykeln och egenskaperna hos institutets verksamhet,
- c. förväntade variationer i den ekonomiska aktiviteten samt institutets och affärsenhetens resultat och risker och den identifierade personalens inverkan på dessa variationer,
- d. den godkända kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen och det absoluta beloppet för den rörliga ersättningen.

239. Instituterna bör fastställa kategorier av identifierad personal som bör omfattas av längre uppskjutandeperioder än den obligatoriska minimiperioden på minst tre till fem år för att se till att den rörliga ersättningen är anpassad efter riskprofilen på lång sikt. När längre fleråriga ackumuleringsperioder används och när den längre ackumuleringsperioden ger större säkerhet i fråga om de risker som har uppstått sedan ackumuleringsperioden började bör instituten ta hänsyn till detta när de fastställer uppskjutande- och kvarhållandeperioder och får, när så är lämpligt, införa uppskjutandeperioder som är kortare än de uppskjutandeperioder som skulle vara lämpliga för en ettårig ackumuleringsperiod. Minimikravet på en uppskjutandeperiod på tre år ska gälla i vilket fall som helst.

240. Betydande institut bör under alla omständigheter tillämpa uppskjutandeperioder på minst fem år, åtminstone för medlemmar i ledningsorganet i dess ledningsfunktion och för den högre ledningen, och skjuta upp en avsevärt högre andel av den rörliga ersättning som betalas ut i instrument.

241. Instituterna bör fastställa en lämplig andel av ersättningen som bör skjutas upp för en kategori av identifierad personal eller för en enskild identifierad anställd till minst den lägsta andelen på 40 % respektive 60 % för särskilt höga belopp.

242. Institutet bör definiera vilken nivå av rörlig ersättning som utgör ett särskilt högt belopp, med hänsyn till den genomsnittliga ersättning som betalas ut inom institutet, EBA:s rapport om jämförelser av ersättningar och, när sådana finns tillgängliga, resultat från nationella och andra jämförelser av ersättningar samt de tröskelvärden som de behöriga myndigheterna har fastställt. När de behöriga myndigheterna tillämpar riktlinjerna bör de fastställa ett absolut eller relativt tröskelvärde med hänsyn till kriterierna ovan. Ersättning som ligger på eller över det tröskelvärdet bör alltid betraktas som ett särskilt högt belopp.
243. När institutet fastställer den andel som ska skjutas upp genom en serie av absoluta belopp (t.ex. delen mellan 0 och 100: 100 % direkt, delen mellan 100 och 200: 50 % direkt och resten skjuts upp, delen över 200: 25 % direkt och resten skjuts upp) bör de kunna visa för den behöriga myndigheten att institutet på genomsnittlig vägd basis för varje identifierad anställd respekterar det lägsta tröskelvärdet på 40 %–60 % för uppskjutande och att den uppskjutna andelen är ändamålsenlig och korrekt anpassad efter institutets verksamhet, risker och den berörda personalens verksamhet.
244. I de fall de allmänna principerna i nationell avtals- och arbetsrätt förhindrar en avsevärd sänkning av den rörliga ersättningen om institutets finansiella resultat försämras eller blir negativt bör institutet tillämpa ett system för uppskjutna betalningar och använda instrument för beviljande av rörlig ersättning som säkerställer att riskjusteringar på förhand tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Institutet kan bl.a. göra detta genom att
- fastställa längre uppskjutandeperioder,
  - undvika att använda *pro rata*-övergång i situationer där det går att tillämpa malus men där tillämpningen av återkrav skulle omfattas av rättsliga hinder,
  - bevilja en högre andel av den rörliga ersättningen i instrument som är anpassade efter institutets resultat och omfattas av tillräckligt långa uppskjutande- och kvarhållandeperioder.

### 15.3 Övergång av uppskjuten ersättning

245. Den första uppskjutna andelen bör inte gå över tidigare än 12 månader efter uppskjutandeperiodens början. Uppskjutandeperioden slutar när den beviljade rörliga ersättningen har gått över eller när beloppet har sänkts till noll på grund av att malus har tillämpats.
246. Uppskjuten ersättning bör antingen gå över in i sin helhet vid utgången av uppskjutandeperioden eller spridas på flera betalningar under uppskjutandeperiodens gång i enlighet med artikel 94.1 m i direktiv 2013/36/EU.
247. Med *pro rata-övergång* menas t.ex. en uppskjutandeperiod på tre år där en tredjedel av den uppskjutna ersättningen går över vid utgången av år  $n+1$ ,  $n+2$  respektive  $n+3$ , där  $n$  är

tidpunkten för utbetalningen av den del av den beviljade rörliga ersättningen som betalas ut direkt.

248. Övergång bör inte ske oftare än på årsbasis, för att se till att risker bedöms på ett lämpligt sätt innan riskjusteringar i efterhand tillämpas.

## 15.4 Beviljande av rörlig ersättning i instrument

249. De instrument som används för att bevilja rörlig ersättning bör bidra till att den rörliga ersättningen stämmer överens med institutets resultat och risker.

250. Om instrument som har utfärdats av ett institut som omfattas av konsolidering enligt artikel 94.1 I leden i och ii i kapitaltäckningsdirektivet finns tillgängliga bör den rörliga ersättningen innehålla en balanserad uppsättning av olika typer av instrument. Institutet bör, hellre än att använda värdebaserade poster som aktierelaterade instrument, prioritera användning av instrument som omfattas av skuldnedskrivning, i linje med de instrument som anges i de tekniska standarderna om instrument för rörlig ersättning, och aktier, om sådana instrument finns tillgängliga.

251. Tillgången till instrument i enlighet med artikel 94.1 I i i kapitaltäckningsdirektivet beror på institutets juridiska form:

- a. För institut i den juridiska formen aktiebolag är aktier och även aktierelaterade instrument för icke-noterade aktiebolag tillgängliga. Börsnoterade aktiebolag får inte använda aktierelaterade instrument i enlighet med den ovannämnda artikeln.
- b. För institut som inte är aktiebolag är ägarintressen som motsvarar aktier, beroende på institutets juridiska form, eller icke-kontanta instrument som motsvarar aktierelaterade instrument, tillgängliga för beviljande av rörlig ersättning i instrument.

252. Aktierelaterade instrument och andra likvärdiga icke-kontanta instrument (t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter, typer av syntetiska aktier) är instrument eller avtalsreglerade förpliktelser, inbegripet kontantbaserade instrument, vars värde baseras på marknadsvärdet eller, om ett marknadsvärde inte finns tillgängligt, det verkliga värdet på en aktie eller likvärdig äganderätt och följer marknadspriset eller det verkliga värdet. Alla sådana instrument bör ha samma effekt i fråga om förlustabsorbering som aktier eller likvärdiga ägarintressen.

253. Tillgången till "andra instrument" enligt artikel 94.1 I ii i direktiv 2013/36/EU beror på om ett institut eller ett institut som omfattas av konsolideringen redan har utfärdat sådana instrument och om det finns tillräckligt många sådana instrument tillgängliga. Om ett institut främst är kapitalmarknadsfinansierat, eller i stor utsträckning är beroende av primärkapitaltillskott, supplementärt kapital eller skulder som kan täckas vid en skuldnedskrivningsprocess, bör sådana instrument vara tillgängliga för rörlig ersättning, förutsatt att dessa "andra instrument" är förenliga med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014.



254. Om det inte finns några specifika faktorer eller nationella lagar som förhindrar användningen av "andra instrument" enligt artikel 94.1 I ii i direktiv 2013/36/EU, eller faktorer som hindrar institut att utfärda instrument i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014, bör sådana instrument användas för att bevilja rörlig ersättning, om de finns tillgängliga.
255. Om både aktier eller aktierelaterade instrument och andra godtagbara instrument som definieras i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014 finns tillgängliga får rörlig ersättning betalas ut som ett saldo av olika instrument. I så fall måste instituten se till att den andel av den rörliga ersättningen som betalas i instrument innefattar en lämplig balans av instrument enligt artikel 94.1 I leden i och ii i direktiv 2013/36/EU. Instituterna bör kunna visa att de har tagit hänsyn till intressena hos aktieägare, borgenärer, obligationsinnehavare och andra intressenter när de har fastställt balansen mellan olika instrument.
256. Instrumenten bör värderas till marknadspris eller till verkligt värde den dag då instrumenten beviljas. Värdet ligger till grund för fastställandet av det ursprungliga antalet instrument och för justeringar i efterhand av antalet instrument eller av deras värde. Dessa värderingar bör också göras före övergången för att se till att riskjusteringar i efterhand tillämpas korrekt och även före utgången av kvarhållandeperioden. Små och icke-komplexa institut som inte är börsnoterade får fastställa värdet på ägarintressen och ägarintresserelaterade instrument baserat på den senaste årsredovisningen.
257. Instituterna får bevilja ett fast antal eller ett nominellt belopp av uppskjutna instrument med hjälp av olika metoder, däribland förvaltningsdepåfaciliteter och kontrakt, förutsatt att den identifierade personalen får det beviljade antalet eller nominella beloppet för instrumenten vid övergången, såvida inte antalet eller det nominella beloppet sänks genom tillämpning av malus.
258. Instituterna bör inte betala någon ränta eller utdelning på instrument som har beviljats som rörlig ersättning inom ramen för system för uppskjutna betalningar till identifierad personal. Detta innebär också att ränta och utdelning som utgår under uppskjutandeperioden inte bör betalas ut till personalen vid uppskjutandeperiodens utgång. Sådana betalningar bör anses vara mottagna och ägda av institutet.
259. De behöriga myndigheterna bör inte begränsa möjligheten att använda instrument enligt artikel 94.1 I i sådan omfattning att instituten inte kan upprätta en lämplig balans mellan instrument enligt artikel 94.1 I leden i och ii i direktiv 2013/36/EU.

## 15.5 Minsta andel instrument och deras fördelning över tiden

260. Kravet enligt artikel 94.1 I i direktiv 2013/36/EU om att minst 50 % av all rörlig ersättning bör betalas i instrument bör tillämpas på samma sätt på den icke uppskjutna och den uppskjutna delen, och båda delarna bör bestå av en balanserad uppsättning instrument i linje med avsnitt 17.4 i riktlinjerna.

261. Instituterna bör prioritera att använda instrument i stället för att bevilja rörlig ersättning i kontanta medel. Instituterna bör fastställa den procentandel som måste beviljas i en balanserad uppsättning instrument i enlighet med artikel 94.1 i direktiv 2013/36/EU till minst 50 % separat för de uppskjutna och de icke uppskjutna delarna i den rörliga ersättningen. Om instituten beviljar en större andel än 50 % av den rörliga ersättningen i instrument bör de prioritera en högre andel instrument i den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen.
262. Kvoten för den rörliga ersättning som betalas ut i instrument bör beräknas som kvoten mellan beloppet för den rörliga ersättning som har beviljats i instrument och summan av den rörliga ersättning som har beviljats i kontanta medel och i andra förmåner. Alla belopp bör värderas vid tidpunkten för beviljandet, om inte annat anges i de här riktlinjerna.

## 15.6 Policy för kvarhållande

263. Den kvarhållandeperiod som tillämpas på rörlig ersättning som betalas ut i instrument bör fastställas till en lämplig längd för att anpassa incitamenten efter institutets långsiktiga intressen.
264. Institutet bör kunna förklara sambandet mellan policyn för kvarhållande och andra riskjusteringsmått och hur det differentierar mellan instrument som betalas ut direkt och instrument med uppskjuten betalning.
265. När instituten fastställer kvarhållandeperioden bör de ta hänsyn till den totala längden på uppskjutandeperioden och den planerade kvarhållandeperioden och den inverkan som den berörda kategorin identifierad personal har på institutets riskprofil samt längden på den konjunkturcykel som är relevant för personalkategorin.
266. En längre kvarhållandeperiod som generellt tillämpas på all identifierad personal bör övervägas när de underliggande riskerna i resultatet kan uppstå efter utgången av uppskjutandeperioden och den standardiserade kvarhållandeperioden, åtminstone för den personal som har störst inverkan på institutets riskprofil.
267. För beviljade instrument bör det fastställas en kvarhållandeperiod på minst ett år. Längre perioder bör framför allt införas när riskjusteringar i efterhand främst beror på förändringar i värdet på de instrument som har beviljats. Om uppskjutandeperioden är minst fem år får en kvarhållandeperiod på minst sex månader för den uppskjutna delen införas för annan identifierad personal än medlemmar i ledningsorganet och den högre ledningen, för vilka en minsta kvarhållandeperiod på ett år bör tillämpas.

## 15.7 Riskjustering

### 15.7.1 Malus och återkrav

268. Malus eller återkravsklausuler är explicita mekanismer för riskjustering i efterhand där institutet självt justerar ersättningen för den identifierade personalen baserat på sådana

mekanismer (t.ex. genom att sänka beviljad kontant ersättning eller genom att minska antalet eller värdet på beviljade instrument).

269. Utan att det påverkar de allmänna principerna i nationell avtals- eller arbetsrätt måste instituten kunna tillämpa malus eller återkravsklausuler på upp till 100 % av den totala rörliga ersättningen i enlighet med artikel 94.1 n i direktiv 2013/36/EU, oavsett vilken metod som används för utbetalningen, inklusive system för uppskjuten eller kvarhållen betalning.
270. Riskjusteringar i efterhand bör alltid vara resultat- eller riskrelaterade. De bör svara mot det faktiska riskutfallet eller förändringar i kvarstående risker för institutet, affärsområdet eller personalens verksamhet. De bör inte baseras på beloppet för utbetalda utdelningar eller aktiekursens utveckling.
271. Instituterna bör analysera om deras ursprungliga riskjusteringar på förhand varit tillräckliga, t.ex. om risker har utelämnats eller underskattats eller om nya risker har identifierats eller oväntade förluster har uppstått. I vilken omfattning det behövs en sådan riskjustering i efterhand beror på träffsäkerheten i riskjusteringen på förhand och bör fastställas av institutet på grundval av utfallstest.
272. När instituten fastställer kriterier för tillämpning av malus och återkrav i enlighet med artikel 94.1 n i direktiv 2013/36/EU bör de också fastställa en period under vilken malus eller återkrav kommer att tillämpas. Perioden bör åtminstone omfatta uppskjutande- och kvarhållandeperioderna. Instituterna får göra åtskillnad mellan kriterierna för tillämpningen av malus och återkrav. Återkrav bör framför allt tillämpas när den identifierade anställde avsevärt har bidragit till det försämrade eller negativa finansiella resultatet och i fall där bedrägeri eller annat avsiktligt beteende eller grov vårdslöshet har lett till betydande förluster.
273. Instituterna bör använda åtminstone de resultat- och riskkriterier som användes ursprungligen, för att se till att det finns en koppling mellan den ursprungliga resultatmätningen och utfallstestet. Instituterna bör utöver de kriterier som anges i artikel 94.1 n i och ii i direktiv 2013/36/EU använda särskilda kriterier, däribland
- a. bevis på olämpligt uppträdande eller allvarliga fel av den anställde (t.ex. överträdelser av uppförandekoder och andra interna regler, särskilt riskrelaterade sådana),
  - b. huruvida institutet och/eller affärsområden därefter drabbas av en betydande nedgång i det finansiella resultat (t.ex. specifika affärsindikatorer),
  - c. huruvida institutet och/eller den affärsenhet där den identifierade anställde arbetar drabbats av ett allvarligt fel i riskhanteringen,
  - d. väsentliga ökning av institutets eller affärsenhetens ekonomiska eller lagstadgade kapitalbas,

e. eventuella regulatoriska sanktioner där den identifierade anställdes beteende har bidragit till sanktionen.

274. I de fall malus endast kan tillämpas vid övergångsögonblicket för den uppskjutna betalningen får instituten när så är möjligt välja att tillämpa återkrav efter utbetalningen eller övergången av den rörliga ersättningen.

275. Malus och återkravsklausuler bör leda till en sänkning av den rörliga ersättningen när detta är lämpligt. En explicit riskjustering i efterhand bör under inga omständigheter leda till en höjning av den ursprungligen beviljade rörliga ersättningen eller, om malus och återkrav redan har tillämpats tidigare, till en ökning av den sänkta rörliga ersättningen.

## 15.7.2 Implicita justeringar

276. Institutet bör använda instrument för rörlig ersättning vars värde svarar på förändringar i institutets resultat eller risk. Aktiekursens utveckling eller värdet på andra instrument bör inte betraktas som ett substitut för explicita riskjusteringar i efterhand.

277. Om instrument har beviljats och personalen, efter uppskjutande- och kvarhållandeperioder, säljer dessa instrument eller instrumenten betalas ut i kontanta medel vid sin slutliga förfallodag bör personalen kunna ta emot tillgodohavandet. Beloppet kan vara högre än det ursprungligen beviljade beloppet om marknadspriset eller instrumentets verkliga värde har ökat.

## Avdelning V – Institut som åtnjuter statligt stöd

### 16. Statligt stöd och ersättning

278. I linje med avsnitt 6 i de här riktlinjerna bör de behöriga myndigheterna och institut som åtnjuter exceptionellt statligt stöd ha regelbunden kontakt med varandra i fråga om fastställandet av poolen av möjlig rörlig ersättning och beviljandet av rörlig ersättning för att säkerställa att artiklarna 93 och 141 i direktiv 2013/36/EU följs. Eventuell utbetalning av rörlig ersättning får inte äventyra efterlevnaden av den fastställda planen för återhämtning och det exceptionella statliga stödets upphörande.

279. Kommissionens meddelande om tillämpning, från och med den 1 augusti 2013, av reglerna om statligt stöd på stödåtgärder till förmån för banker i samband med finanskrisen (2013/C 216/01) bör tillämpas inom ramen för ersättningspolicyn. Alla villkor med avseende på ersättning som åläggs institut när statligt stöd har godkänts av kommissionen och beviljats och som ingår i eventuella relaterade akter bör avspeglas på ett lämpligt sätt i institutets ersättningspolicy.

280. Den rörliga ersättningen till personalen vid ett institut, inbegripet medlemmarna i ledningsorganet, bör inte förhindra en ordnad och snabb återbetalning av det exceptionella statliga stödet eller uppnåendet av de mål som anges i omstruktureringsplanen.

281. Institutet bör se till att en bonuspool eller övergången och utbetalningen av rörlig ersättning inte hindrar en snabb uppbyggnad av dess kapitalbas och ett minskat beroende av exceptionellt statligt stöd.
282. Utan att det påverkar eventuella befintliga villkor för ersättning som har införts av medlemsstaten eller EU bör den berörda behöriga myndigheten fastställa den andel av nettointäkterna som får användas för rörlig ersättning enligt artikel 93 a i direktiv 2013/36/EU av institut som har fått exceptionellt statligt stöd. Myndigheten bör också bedöma om den rörliga ersättningen stämmer överens med en sund riskhantering och långsiktig tillväxt och vid behov vidta åtgärder för att omforma ersättningen.
283. Strikta gränser för den rörliga ersättningen till medlemmar i ledningsorganet bör tillämpas i samband med den omformning av ersättning som avses i artikel 93 b i direktiv 2013/36/EU när
- a. den berörda behöriga myndigheten kräver att institutet inte ska betala ut rörlig ersättning till medlemmar i ledningsorganet från och med den dag då det exceptionella statliga stödet togs emot eller tillämpa malus och återkrav på rörlig ersättning med hänsyn till ledningsorganets eventuella misslyckanden,
  - b. den berörda behöriga myndigheten kan kräva att institutet inte beviljar rörlig ersättning till medlemmar i ledningsorganet så länge det exceptionella statliga stödet inte har betalats tillbaka, eller tills en omstruktureringsplan för institutet genomförs eller slutförs. Sådana åtgärder bör vara tidsbegränsade. Den period under vilken begränsningarna ska gälla, eller kriterierna för tillämpningen av sådana begränsningar, bör dokumenteras tydligt och meddelas institutet när det statliga stödet beviljas.
284. För att omforma ersättningen i enlighet med artikel 93 b i direktiv 2013/36/EU så att den stämmer överens med sund riskhantering och långsiktig tillväxt bör de behöriga myndigheterna kräva
- a. när det är lämpligt, att den rörliga ersättningen till medlemmar i ledningsorganet i förekommande fall begränsas till belopp upp till noll, så att den rörliga ersättningen inte har någon betydande inverkan på institutets återhämtning,
  - b. att de resultatmätningar som används för att fastställa rörlig ersättning anpassas efter institutets framsteg i återhämtningen och den identifierade personalens, däribland ledningsorganets, bidrag till detta,
  - c. att återkrav och malus ska tillämpas på tidigare beviljandeperioder i förekommande fall, särskilt för personal som på ett betydande sätt har bidragit till den situation som har föranlett institutet att ansöka om statligt stöd,
  - d. att den uppskjutna procentandelen rörlig ersättning ska höjas till upp till 100 %,

- e. att ackumulerings- och uppskjutandeperioderna ska anpassas efter återhämtningen eller omstruktureringsfasen och planerna.
285. Institutet och de behöriga myndigheterna bör ta hänsyn till att det kan finnas behov av att kunna bevilja rörlig ersättning till nyutnämnda medlemmar i ledningsorganet som har anställts under institutets återhämtnings- och omstruktureringsfas för att se till att det går att tillsätta lämpliga medlemmar i ledningsorganet under den fasen.

## Avdelning VI – Institutens upplysningar och intern transparens

### 17. Krav på upplysningar

286. När institutet lämnar upplysningar enligt kraven i artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 bör de följa de allmänna principer som anges i del åtta avdelning I i den förordningen och tillhörande riktlinjer från EBA om väsentlighet, företagshemligheter, konfidentiell information och upplysningsfrekvens enligt artiklarna 432.1, 432.2 och 433 i förordning (EU) nr 575/2013<sup>33</sup>.
287. Enligt artikel 432.1 och 432.2 i förordning (EU) nr 575/2013 finns inte möjlighet att undanta upplysningar som föreskrivs i artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 på grund av huruvida de anses vara väsentliga eller innehåller företagshemligheter eller konfidentiell information. Upplysningskraven i artikel 450 måste uppfyllas utan att detta påverkar kraven i direktiv 95/46/EG<sup>34</sup>.
288. Utan att det påverkar artikel 96 i direktiv 2013/36/EU bör institutet göra informationen om hur de uppfyller kraven i artiklarna 92–95 i direktiv 2013/36/EU tillgänglig tillsammans med de upplysningar som krävs enligt artikel 450 i förordning (EU) 575/2013, och de bör se till att upplysningarna är lättillgängliga.
289. Institutet bör se till att upplysningarna om ersättning innehåller lämpliga korshänvisningar till annan information och andra upplysningar som kan vara relevanta för att ge en komplett bild av alla upplysningar om ersättningspolicy och ersättningspraxis.
290. I enlighet med artikel 6.3 och artikel 13.1 i förordning (EU) nr 575/2013 ska institutet lämna upplysningar på individuell nivå, såvida de inte är ett moderföretag eller ett dotterföretag eller omfattas av konsolideringen i enlighet med artikel 18 i förordning (EU) nr 575/2013, på grupp-nivå av det konsoliderande institutet eller på undergruppsnivå av betydande dotterföretag till EU-moderinstitut. Förutsatt att villkoret i artikel 13.3 är uppfyllt kan EU-moderinstitut som konsolideras av ett moderföretag som är etablerat i ett tredjeland

<sup>33</sup>

[http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1039327/EBA\\_GL\\_2014\\_14\\_SV+on+confidentiality+%26+disclosure.pdf/a6cac4a8-6517-4af2-ad2b-f866e3764f70](http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1039327/EBA_GL_2014_14_SV+on+confidentiality+%26+disclosure.pdf/a6cac4a8-6517-4af2-ad2b-f866e3764f70)

<sup>34</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (EGT L 281, 23.11.1995, s. 31).

vara befriade från skyldigheten att lämna de upplysningar som krävs i artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013.

291. Upplysningarna bör ta hänsyn till institutets storlek och egenskaperna hos, omfattningen av och komplexiteten i dess verksamhet i enlighet med avsnitt 4 i de här riktlinjerna. Små och icke-komplexa institut bör uppfylla upplysningskraven genom att lämna information som stämmer överens med deras interna organisation och ersättningspolicy.
292. De upplysningar som ska lämnas i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 och som anges i de här riktlinjerna bör lämnas årligen i en kvalitativ och kvantitativ del och i förekommande fall vara illustrerad med tabeller och diagram för att underlätta för användarna.

## 18. Policy och praxis

### Artikel 450.1: Ersättningspolicy

293. Institutet bör offentliggöra och ge alla medlemmar i ledningsorganet tillgång till detaljerad information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis för identifierad personal. Institutet bör på ett ändamålsenligt sätt externt offentliggöra och ge intern insyn i strategin, principerna och målen för ersättningsincitament. Institutet bör också lämna tillräckligt med allmän information om de grundläggande aspekterna av sin institutsomfattande ersättningspolicy och ersättningspraxis.
294. I förekommande fall bör institutet offentliggöra betydande skillnader i ersättningspolicy för olika kategorier av identifierad personal och en beskrivning av den regionala omfattningen av institutets ersättningspolicy och relevanta skillnader mellan regioner eller mellan olika institut som omfattas av konsolideringen.
295. I förekommande fall bör institutet offentliggöra en förklaring av kopplingen mellan ersättningspolicyn på gruppnivå och de ersättningspolicyer som tillämpas på moderinstitutnivå och på dotterföretags- och filialnivå (i och utanför EU) och i förekommande fall ange skillnaderna mellan de ersättningspolicyer som är tillämpliga på grupp-, moderföretags- och dotterföretagsnivå. Dessa upplysningar bör t.ex. omfatta skillnader som har att göra med kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen, det teoretiska diskontot, de ersättningsplaner och ersättningsmetoder som finns tillgängliga eller de ersättningsinstrument som kan beviljas samt skälen till dessa skillnader liksom deras inverkan på fastställandet av bonuspooler för olika affärsområden.
296. Institutet bör beskriva eventuella väsentliga förändringar i ersättningspolicyn och deras ikraftträdande, inverkan på sammansättningen av de rörliga och fasta delarna i ersättningen samt den styrningsprocess som används för att fastställa ersättningspolicyn.

## Artikel 450.1: Identifiering av personal

297. Institutet bör offentliggöra hur de har tillämpat kraven på ersättningspolicy och rörlig ersättning, däribland de krav som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014.
298. Institutet bör offentliggöra antalet identifierad personal fördelat på affärsområde, högre ledning och annan identifierad personal samt en förklaring av väsentliga förändringar i dessa antal.

### Artikel 450.1 a: Uppgifter om beslutsprocessen för ersättningspolicyn

299. Institutet bör tydligt beskriva styrningsförfarandet för att utveckla ersättningspolicyn med hänsyn till specifikationerna i avdelning I i de här riktlinjerna och lämna upplysningar om de organ som har spelat en betydande roll i ersättningspolicyns utveckling, inklusive deras sammansättning och uppdrag, t.ex. ersättningskommittén, riskkommittén och de oberoende kontrollfunktionerna.
300. Det bör också lämnas upplysningar om rollen för externa konsulter och alla andra berörda intressenter, inklusive aktieägare, som har deltagit i fastställandet eller den regelbundna granskningen av ersättningspolicyn eller som har blivit ombedda att ge råd.

### Artikel 450.1 b: Uppgifter om sambandet mellan lön och resultat

301. De upplysningar som institutet måste offentliggöra om sambandet mellan lön och resultat bör omfatta
- de viktigaste resultatmålen,
  - omfattningen av den personal för vilken ersättningspolicyn omfattar rörlig ersättning,
  - hur den rörliga ersättningen svarar på förändringar i institutets resultat.

### Artikel 450.1 c: De viktigaste särdragen i utformningen av ersättningsystemet

302. De upplysningar som institutet måste offentliggöra om ersättningsystemets utformning och struktur bör omfatta
- de viktigaste egenskaperna hos och målen för ersättningspolicyn och ersättningsprocesserna och hur dessa främjar en sund och effektiv riskhantering,
  - en beskrivning av de viktigaste kvantitativa och kvalitativa resultat- och riskmått som används för att bedöma institutets, affärsenhetens och den enskilda personens resultat, hur olika mått har kombinerats och hur nuvarande och framtida risker beaktas,



- c. information om de kriterier som används för att tillämpa riskjustering på förhand och i efterhand,
- d. en beskrivning av de olika former som rörlig och fast ersättning betalas ut i, de respektive formerna (dvs. kontanta medel, aktier, andra kapitalinstrument, kort- och långsiktiga incitamentsplaner) och beloppen samt skälen till att dessa olika former används och varför de allokeras till olika kategorier av identifierad personal, särskilt medlemmar i ledningsorganet i dess ledningsfunktion och personal i kontrollfunktioner,
- e. hur institutet ser till att ersättningen till personal i kontrollfunktioner är oberoende av de affärsenheter som de kontrollerar,
- f. kategoriseringen av olika beståndsdelar i ersättningen som rörlig eller fast ersättning samt motiveringen till denna klassificering när det gäller beståndsdelar i den fasta ersättningen,
- g. de mekanismer som används för att justera ersättningen så att den tar hänsyn till det långsiktiga resultatet, däribland
  - i. de parametrar som används för att besluta om längden på uppskjutandeperioden och kvoten mellan uppskjuten och icke uppskjuten ersättning, övergångssystemet och uppskjutandeperioderna för olika kategorier av identifierad personal, inklusive de kvoter och perioder för uppskjuten betalning och kvarhållande som används, separat för de olika instrument som beviljas,
  - ii. ramen för att tillämpa resultatjusteringar på förhand och i efterhand, inklusive tillämpning av malus och återkrav,
  - iii. krav på aktieäggande som får ställas på identifierad personal,
- h. hur proportionalitet beaktas inom ersättningssystemet och en förklaring av varför ersättningspolicyerna är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering,
- i. policyer och kriterier som tillämpas för att bevilja garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag.

**Artikel 450.1 d: Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning angivet i enlighet med artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU**

303. Institutet bör lämna upplysningar i tabellform om de olika kvoter mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen som tillämpas på gruppnivå. Upplysningarna bör lämnas separat för ledningsorganet och i förekommande fall per affärsområde, företagsfunktioner och interna kontrollfunktioner. De bör åtminstone vara uppdelade på högre ledning och annan identifierad personal, enheter och geografiska områden, med hänsyn till de affärsområden som definieras i EBA:s riktlinjer om jämförelser av ersättningar.

304. Om det har fattats ett beslut om att tillämpa en högre kvot än 100 % mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen på upp till 200 % bör instituten lämna upplysningar om
- den procentandel av de representerade rösträtterna och av aktieägarnas rösträtter som var för en höjning av kvoten och, beroende på tillämplig bolagslag, antalet och procentandelen personer som var för att höja kvoten, i stället för rösträtter, när varje person har en röst,
  - de godkända kvoterna och, om kvoterna skiljer sig åt mellan affärsområden, respektive kvot för varje affärsområde,
  - datumet för beslutet.
305. Utöver information om kvoter bör instituten i förekommande fall lämna följande upplysningar om tillämpningen av diskontot per land:
- I vilken utsträckning diskontot tillämpas (det får tillämpas på högst 25 % av den totala rörliga ersättningen eller en lägre procentsats som fastställs av medlemsstaten).
  - Antalet identifierad personal för vilka diskontot har tillämpats på deras rörliga ersättning.

#### **Artikel 450.1 e: Uppgifter om de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar**

306. Institutet måste lämna uppgifter om de specifika resultatindikatorer som används för att fastställa de rörliga delarna i ersättningen och de kriterier som används för att fastställa balansen mellan olika typer av beviljade instrument, inklusive aktier, likvärda ägarintressen, aktierelaterade instrument, likvärdiga icke-kontanta instrument, optioner och andra instrument som omfattas av kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014.

#### **Artikel 450.1 f: De huvudsakliga parametrarna och motiveringen för samtliga förekommande system med rörliga komponenter och andra, icke-kontanta förmåner**

307. Den information som institutet måste lämna om de huvudsakliga parametrarna och motiveringen för samtliga förekommande system med rörliga komponenter och andra, icke-kontanta förmåner bör omfatta långsiktiga incitamentsplaner och detaljerna för alla beståndsdelar av ersättningen som inte betraktas som vanlig ersättningspraxis, vilket t.ex. omfattar användning av roll- eller befattningsbaserade tillägg eller diskretionära lönetillägg, samt på vilka villkor som sådana tillägg eller förmåner får dras tillbaka eller ändras i värde.

### **18.1 Aggregerad kvantitativ information**

308. När instituten lämnar kvantitativ information om ersättning uppdelat per affärsenhet i enlighet med artikel 450.1 g–h och artikel 450.2 i förordning (EU) nr 575/2013 bör de lämna

informationen separat för vart och ett av sina viktiga affärsområden, inklusive investmentbanktjänster, privata banktjänster och kapitalförvaltning, och lämna informationen aggregerad för i) alla övriga affärsområden, ii) ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion, iii) interna kontrollfunktioner och iv) företagsfunktioner.

309. Informationen ovan bör anges uppdelat på den högre ledningen och övrig identifierad personal.
310. Institutet bör också offentliggöra de aggregerade siffrorna för det totala antalet anställda och deras sammanlagda ersättning, fördelad på de fasta och rörliga delarna av ersättningen.
311. Betydande institut bör offentliggöra den kvantitativa information som krävs enligt artikel 450.1 h i förordning (EU) nr 575/2013 för medlemmarna i ledningsorganet som separata aggregerade siffror för medlemmarna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion och för medlemmarna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.
312. När institut offentliggör kvantitativ information i enlighet med artikel 450.1 g, h och i i förordning (EU) nr 575/2013 bör de ta hänsyn till den information som ska samlas in av de behöriga myndigheterna i enlighet med EBA:s riktlinjer för jämförelser av ersättningar<sup>35</sup>. Enligt artikel 450.1 h iii i förordning (EU) nr 575/2013 bör institut offentliggöra det icke intjänade beloppet för utestående uppskjuten ersättning och lämna separat information om det belopp som har tjänats in under det föregående budgetåret. När ett institut offentliggör beloppet för de avgångsvederlag som har beviljats enligt artikel 450.1 h vi i förordning (EU) nr 575/2013 bör det lämna separata upplysningar om det belopp som har beviljats och redan har betalats ut under budgetåret och om det uppskjutna beloppet samt hur avgångsvederlag har beaktats vid beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta ersättningen.

## 18.2 Intern insyn

313. Ett instituts ersättningspolicy bör lämnas ut internt till all personal och alltid vara tillgänglig för all personal. Dessutom bör institutet se till att information om den ersättningspolicy som offentliggörs finns tillgänglig internt. Konfidentiella kvantitativa aspekter av ersättningen till personalen får däremot inte lämnas ut internt.
314. Personalen bör få information om egenskaperna hos deras rörliga ersättning och om den process och de kriterier som kommer att användas för att bedöma deras verksamhets inverkan på institutets riskprofil och deras rörliga ersättning. Framför allt bör bedömningsprocessen för den enskilda personens resultat dokumenteras ordentligt och bör vara transparent för den berörda personalen.

---

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

## Avdelning VII – Krav för behöriga myndigheter

### 19. Ersättningspolicy

315. De behöriga myndigheterna bör med hänsyn till dessa riktlinjer, EBA:s riktlinjer om tillämpligt teoretiskt diskonto och EBA:s riktlinjer om tillsynsprocessen se till att instituten uppfyller de krav på ersättningspolicyer som fastställs i direktiv 2013/36/EU, förordning (EU) nr 575/2013, kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014, däribland att de har en lämplig ersättningspolicy för all personal och för identifierad personal. De behöriga myndigheterna bör använda en riskbaserad metod för sin tillsyn av institutens ersättningspolicy.
316. Utan att det påverkar andra tillsynsåtgärder och disciplinära åtgärder och sanktioner bör de behöriga myndigheterna kräva att instituten vidtar lämpliga åtgärder för att avhjälpa eventuella konstaterade brister. Om ett institut inte uppfyller en sådan begäran bör lämpliga tillsynsåtgärder vidtas.
317. De behöriga myndigheterna bör se till att instituten anpassar sin ersättningspolicy och ersättningspraxis efter institutets affärsstrategi och långsiktiga intressen med hänsyn till dess affärs- och riskstrategi, företagskultur och företagsvärderingar samt riskprofil.
318. De behöriga myndigheterna bör se till att institutens ersättningspolicy, ersättningspraxis och ersättningsprocesser är ändamålsenliga och, utöver de granskningar som krävs enligt EBA:s riktlinjer för tillsynsprocessen, i synnerhet granska
- a. företagsstyrningen och processerna för att utforma och övervaka ersättningspolicyn,
  - b. att det sker ett lämpligt utbyte av information mellan alla interna organ och funktioner, även inom gruppen, som deltar i utformningen, genomförandet och övervakningen av ersättningspolicyn,
  - c. den process som har utvecklats för den årliga översynen av ersättningspolicyn och ersättningspraxis och dess viktigaste slutsatser,
  - d. att det vid behov har inrättats en ersättningskommitté med tillräckliga befogenheter och resurser för att fullgöra sina funktioner,
  - e. ersättningspolicyns och ersättningspraxis effekter på uppförandet, inbegripet rådgivning och försäljning av produkter till olika kundgrupper,
  - f. att ersättningspolicyn beaktas i den interna kapitalkravsbedömningen och likviditetsplaneringen, och vice versa.

319. Som ett led i dessa granskningar bör de behöriga myndigheterna särskilt, men inte enbart
- a. använda protokollen från tillsynsfunktionens diskussioner om ersättningspolicy, framför allt i fråga om resultatet av övervakningen av utformningen av och processerna för institutets ersättningssystem och de uppdrag som ersättningskommittén utför,
  - b. använda protokollen från ersättningskommittén och andra kommittéer, däribland riskkommittén, som deltar i översynen av ersättningssystemets utformning och användning,
  - c. anordna möten med medlemmarna i institutets ledningsorgan och andra relevanta funktioner.
320. De behöriga myndigheterna bör se till att institut som omfattas av tillsyn på grupp- och undergruppsnivå har infört en ersättningspolicy på gruppnivå, inklusive dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, som är enhetlig inom gruppen, även när det gäller fastställande av identifierad personal.
321. De behöriga myndigheterna bör se till att institutens identifieringsprocess omfattar de kvalitativa och kvantitativa kriterier som anges i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 och att de tillämpas tillfredsställande på individuell nivå, undergruppsnivå och gruppnivå, inklusive dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, och att anmälningar och ansökningar om förhandsgodkännande behandlas i enlighet med dessa riktlinjer. De behöriga myndigheterna bör vara nöjda med det övergripande resultatet av identifieringsprocessen och bör bedöma om all personal vars verksamhet kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil har identifierats och om eventuella undantag av personal från kategorin identifierad personal, där personal enbart har identifierats med det kvantitativa kriteriet i artikel 4 i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, är väl underbyggda och att de respektive processer som anges i de här riktlinjerna och kraven i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014, inbegripet anmälningar och nödvändiga förhandsgodkännanden, har uppfyllts.

## 20. Särskilda former av ersättning

322. När det gäller särskilda former av ersättning enligt avsnitt 8 i dessa riktlinjer bör de behöriga myndigheterna göra följande, utan att det påverkar tillämpningen av avsnitt 20:
- a. Granska eventuella arrangemang för garanterad rörlig ersättning (belopp, varaktighet, villkor osv.).
  - b. Kontrollera att ett institut har ett regelverk för att fastställa och godkänna avgångsvederlag.
  - c. Bedöma om målen för kontrollfunktionens personal är funktionsspecifika.

- d. Granska ersättningen till medlemmar i ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion.

## 21. Rörlig ersättning

323. De behöriga myndigheterna bör kontrollera

- a. resultat- och riskbedömningen och justeringsprocessen samt huruvida deras tidshorisont är lämplig,
- b. att en lämplig kombination av kvantitativa och kvalitativa kriterier används för att mäta resultat och risk och avgöra
  - i. om kriterierna är anpassade efter institutets mål,
  - ii. om de är lämpliga i förhållande till den enskilda personens, affärsenhetens och institutets mål,
  - iii. om de enskilda kriterierna är lämpliga för att mäta den enskilda personens resultat,
- c. om interna kontrollfunktioner, särskilt riskkontrollfunktionen, är tillräckligt delaktiga i fastställandet av riskjusteringar på förhand,
- d. ändamålsenligheten i de uppifrån-och-ned- och nedifrån-och-upp-metoder som används för att beräkna bonuspoolen,
- e. om institutet följer begränsningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen och har satt ett tak för den övergripande bonuspoolen enligt de gränser som anges i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU,
- f. tidshorisonten för de tillämpliga uppskjutande- och kvarhållandeplanerna och hur den hänger ihop med institutets konjunkturcykel,
- g. kombinationen av aktier eller likvärdiga ägarintressen eller aktierelaterade och andra likvärdiga icke-kontanta instrument som institutet använder för att uppfylla det tröskelvärde på 50 % som avses i artikel 94.1 i i direktiv 2013/36/EU för att se till att den avspeglar institutets långsiktiga intressen på ett lämpligt sätt,
- h. om den explicita riskjusteringen i efterhand baseras på resultatbedömningen av den anställde, affärsenheten och institutet och de kriterier som används för att mäta den anställdes resultat,
- i. huruvida malus och återkrav har tillämpats på lämpligt sätt på både kontant- och kapitaldelen i den uppskjutna och icke-uppskjutna rörliga ersättningen samt vilka kriterier som gäller för malus och återkrav,

- j. att den rörliga ersättningen inte betalas ut med instrument eller metoder som syftar eller i praktiken leder till att ersättningskraven inte uppfylls för identifierad personal eller, i förekommande fall, för all personal.

## 22. Uppllysningar

- 324. De behöriga myndigheterna bör granska den information om ersättning som instituten offentliggör i enlighet med artikel 96 i direktiv 2013/36/EU, artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 och dessa riktlinjer, och bör fastställa vilka institut som bör bli föremål för en regelbunden granskning av offentliggjord information.
- 325. Utöver den jämförelse av ersättningspraxis som krävs enligt artikel 75.1 i direktiv 2013/36/EU och den insamling av uppgifter om högvärlönde anställda som krävs enligt artikel 75.3 i det direktivet bör de behöriga myndigheterna i förekommande fall kräva regelbunden (eller ad hoc-baserad) tillsynsrapportering av uppllysningar om ersättning för att övervaka utvecklingen av institutens ersättningspolicy, särskilt hos viktiga institut.

## 23. Tillsynskollegier

- 326. Tillsynskollegier som har inrättats enligt artikel 116 i direktiv 2013/36/EU bör diskutera ersättningsfrågor i linje med tillsynsprocessen, med hänsyn till de ytterligare områden för tillsyn som krävs enligt dessa riktlinjer.

## Bilaga 1 – Kartläggning av krav angående ersättning

Ingår i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013  
samt deras tillämpningsområde

---

Krav angående ersättning: artiklarna 74 och 92–96 i DIREKTIV 2013/36/EU och artikel 450 i FÖRORDNING (EU) NR 575/2013	All personal (för hela institutet, inklusive identifierad personal).	Obligatoriskt för identifierad personal. Institutet bör överväga att tillämpa kraven för all personal.	Kommentarer
Art. 74	x		
Art. 92	x		
Art. 93	x		
Art. 94.1 a		x	
Art. 94.1 b		x	
Art. 94.1 c	x		
Art. 94.1 d	x		
Art. 94.1 e	x		
Art. 94.1 f		x	
Art. 94.1 g		x	
Art. 94.1 g		x	
Art. 94.1 g		x	Det är inte obligatoriskt att tillämpa diskontot.
Art. 94.1 h		x	
Art. 94.1 i		x	
Art. 94.1 j	x		
Art. 94.1 k	x		
Art. 94.1 l		x	
Art. 94.1 m		x	
Art. 94.1 n		x	
Art. 94.1 o		x	
Art. 94.1 p		x	
Art. 94.1 q		x	Bestämmelserna om kringgående bör tillämpas på all personal i fråga om delar som tillämpas på all personal.
Art. 95	Obligatoriskt för betydande institut; andra institut bör överväga att inrätta en sådan kommitté.		
Art. 96	x		
Art. 450 i tillsynsförordningen	Identifierad personal och all personal i enlighet med dessa riktlinjer		



## Bilaga 2 – Upplysningar angående godkännande av högre kvoter

<b>Institutets namn</b>	<i>text</i>
<b>Identifieringskod för juridiska personer</b>	<i>text</i>
<b>Antal anställda (utgången av senaste räkenskapsåret)</b>	<i>antal</i>
<b>Antal anställda som är identifierad personal (resultat av senaste identifieringsprocessen)</b>	<i>antal</i>
<b>Balansräkning, totalt (utgången av senaste räkenskapsåret)</b>	<i>antal</i>
<b>Beslut fattat</b>	<i>dd/mm/åååå</i>
<b>Beslutad kvot</b>	<i>siffra (procent)</i>
<b>Om olika kvoter har godkänts inom institutet, ange affärsområden och godkända procentandelar som fri text och den maximala godkända kvoten ovan.</b>	<i>text</i>