

EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Wytyczne

---

dotyczące prawidłowej polityki  
wynagrodzeń, o których mowa w art. 74  
ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE,  
i ujawniania informacji zgodnie z art.  
450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013

# Wytyczne EUNB dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń

---

<b>1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze</b>	<b>5</b>
Status niniejszych wytycznych	5
Wymogi dotyczące sprawozdawczości	5
<b>2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje</b>	<b>6</b>
Przedmiot	6
Zakres zastosowania	6
Adresaci	7
Definicje	7
<b>3. Wejście w życie</b>	<b>9</b>
Data rozpoczęcia stosowania	9
Uchylenie	9
<b>4. Wytyczne</b>	<b>10</b>
Tytuł I - Wymogi dotyczące polityki wynagrodzeń	10
1. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników	10
2. Ład instytucjonalny w zakresie wynagrodzeń	12
2.1 Odpowiedzialność za politykę wynagrodzeń, jej kształt, zatwierdzanie i nadzorowanie	12
2.2 Zaangażowanie akcjonariuszy lub udziałowców	14
2.3 Przekazywanie informacji właściwym organom	16
2.4 Ustanowienie komitetu ds. wynagrodzeń	17
2.4.1 Skład komitetu ds. wynagrodzeń	17
2.4.2 Rola komitetu ds. wynagrodzeń	18
2.4.3 Proces i podległość służbowa	19
2.5 Przegląd polityki wynagrodzeń	20
3. Polityka wynagrodzeń w kontekście grupy	21
4. Proporcjonalność	24
5. Proces identyfikacji	25
5.1 Powiadomienie i uprzednia zgoda na wyłączenie	28
5.2 Zarządzanie procesem identyfikacji	29
5.3 Proces identyfikacji na poziomie indywidualnym i skonsolidowanym	30
5.4 Rola instytucji konsolidującej	31
5.5 Rola jednostek zależnych	31
6. Baza kapitałowa	32

Tytuł II – Wymogi dotyczące struktury wynagrodzenia	33
7. Kategorie wynagrodzenia	33
8. Szczególne składniki wynagrodzenia	35
8.1 Dodatki	35
8.2 Wynagrodzenie zmienne oparte na przyszłych wynikach	36
8.3 Wpłaty wynagrodzenia dodatkowego	37
8.4 Premie lojalnościowe	38
8.5 Uznaniowe świadczenia emerytalne	39
9. Składniki wynagrodzenia przyznawane na zasadzie wyjątku	39
9.1 Gwarantowane wynagrodzenie zmienne	39
9.2 Rekompensata lub spłata z tytułu rozwiązania poprzedniej umowy zatrudnienia	40
9.3 Odprawa	40
10. Zakazy	43
10.1 Osobiste strategie hedgingowe	43
10.2 Obchodzenie wymogów	44
Tytuł III – Wynagrodzenie osób pełniących określone funkcje	47
11. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego pełniących jego funkcje zarządczą i nadzorczą	47
12. Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne	47
Tytuł IV – Polityka wynagrodzeń, przyznawanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanym pracownikom	48
13. Polityka wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników	48
13.1 Całkowicie elastyczna polityka dotycząca wynagrodzenia zmiennego	48
13.2 Stosunek stałego wynagrodzenia do wynagrodzenia zmiennego	49
14. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka	50
14.1 Proces pomiaru wyników i ryzyka	52
14.1.1 Oceny ryzyka	52
14.1.2 Kryteria dotyczące wyników wrażliwych na ryzyko	53
14.1.3 Kryteria szczególne dotyczące osób pełniących funkcje kontrolne	54
14.2 Proces przyznawania wynagrodzenia	54
14.2.1 Tworzenie puli premii	55
14.2.2 Korekta o ryzyko <i>ex ante</i> w procesie przyznawania wynagrodzenia	56
15. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego	57
15.1 Wynagrodzenie nieodroczone i odroczone	58
15.2 Okres odroczenia oraz odsetek wynagrodzenia odroczonego	58
15.3 Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego	60
15.4 Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego w instrumentach	60
15.5 Minimalny udział instrumentów i ich rozłożenie w czasie	62
15.6 Polityka zatrzymywania	63

15.7	Korekta o ryzyko	63
15.7.1	Zmniejszenie wysokości lub cofnięcie wypłaty	63
15.7.2	Korekty niejawne	65
Tytuł V – Instytucje korzystające z pomocy publicznej		65
16.	Pomoc państwa a wynagrodzenie	65
Tytuł VI – Ujawnianie informacji przez instytucje i wewnętrzna przejrzystość		67
17.	Wymogi dotyczące ujawniania informacji	67
18.	Polityka i praktyka	68
18.1	Zagregowane informacje ilościowe	72
18.2	Przejrzystość wewnętrzna	73
Tytuł VII – Wymagania dotyczące właściwych organów		73
19.	Polityka wynagrodzeń	73
20.	Szczególne formy wynagrodzenia	75
21.	wynagrodzenie zmienne	76
22.	Ujawnienie informacji	77
23.	Kolegia organów nadzoru	77
Załącznik 1 – Tabela wymogów dotyczących wynagrodzenia		78
Załącznik 2 – Informacje dotyczące zgody na wyższy stosunek		80

# 1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze

---

## Status niniejszych wytycznych

1. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane zgodnie z art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010<sup>1</sup>. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy i instytucje finansowe dokładają wszelkich starań, aby zastosować się do tych wytycznych i zaleceń.
2. Wytyczne przedstawiają stanowisko EUNB w sprawie odpowiednich praktyk nadzoru w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego lub tego, jak należy stosować prawo europejskie w konkretnym obszarze. Właściwe organy określone w art. 4 ust. 2 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, do których wytyczne mają zastosowanie, powinny stosować się do wytycznych poprzez wprowadzenie ich odpowiednio do swoich praktyk (np. poprzez dostosowanie swoich ram prawnych lub procesów nadzorczych), również jeżeli wytyczne są skierowane przede wszystkim do instytucji.

## Wymogi dotyczące sprawozdawczości

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy muszą poinformować EUNB, czy stosują się lub czy zamierzą zastosować się do niniejszych wytycznych lub danego zalecenia lub podają powody niestosowania się do dnia 30.08.2016. W przypadku braku informacji w tym terminie właściwe organy zostaną uznane przez EUNB za niestosujące się do niniejszych wytycznych. Informacje należy przekazać poprzez wysłanie formularza dostępnego na stronie internetowej EUNB na [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) z dopiskiem „EBA/GL/2015/22”. Informacje przekazują osoby upoważnione do informowania o niestosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwych organów. Wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych także należy zgłaszać do EUNB.
4. Zgodnie z art. 16 ust. 3 przekazywane informacje publikuje się na stronie internetowej EUNB.

---

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

## 2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje

---

### Przedmiot

5. Przyjmując niniejsze wytyczne, EUNB wykonuje nadane mu na podstawie art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE<sup>2</sup> uprawnienie do wydania wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń obejmującej wszystkich pracowników i pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, zgodnie z wymogami określonymi w art. 92–95 dyrektywy 2013/36/UE, i do wydania wytycznych dotyczących ujawniania informacji na podstawie art. 96 dyrektywy 2013/36/UE i art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013<sup>3</sup>.

### Zakres zastosowania

6. Niniejsze wytyczne określają wymogi dotyczące polityki wynagrodzeń mającej zastosowanie do wszystkich pracowników instytucji i wymogi szczególne, które instytucje mają obowiązek stosować w odniesieniu do polityki wynagrodzeń i zmiennych składników wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników. Instytucje mogą również stosować te wymogi szczególne w odniesieniu do dodatkowych kategorii pracowników lub wszystkich pracowników. W załączniku 1 do niniejszych wytycznych określono wymogi, których stosowanie w odniesieniu do całej instytucji i wszystkich pracowników jest obowiązkowe lub zalecane.
7. Instytucje powinny stosować – a właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje stosowały – niniejsze wytyczne na poziomie indywidualnym, subskonsolidowanym i skonsolidowanym, między innymi, w odniesieniu do swoich jednostek zależnych nieobjętych przepisami dyrektywy 2013/36/UE, z zastrzeżeniem poziomu stosowania określonego w art. 92 ust. 1 i art. 109 tej dyrektywy.
8. Wytyczne określone w tytule VI stosuje się wyłącznie w odniesieniu do tych instytucji, które mają obowiązek przestrzegania, z zastrzeżeniem poziomu stosowania określonego w art. 6–13 rozporządzenia (UE) 575/2013, obowiązków określonych w części ósmej tego rozporządzenia.

---

<sup>2</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

<sup>3</sup> Rozporządzenie (UE) nr 575/2013 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 321 z 30.11.2013, s. 6).

## Adresaci

9. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów zdefiniowanych w art. 4 ust. 1 pkt 40 rozporządzenia w sprawie wymogów kapitałowych (CRR), w tym Europejskiego Banku Centralnego w zakresie spraw dotyczących zadań powierzonych mu na mocy rozporządzenia Rady (UE) nr 1024/2013<sup>4</sup> oraz instytucji zdefiniowanych w art. 4 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, w tym oddziałów instytucji kredytowych, których centrala znajduje się w państwie trzecim.

## Definicje

10. Pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie 2013/36/UE i w rozporządzeniu (UE) nr 575/2013 mają w niniejszych wytycznych takie samo znaczenie. Ponadto do celów niniejszych wytycznych stosuje się następujące definicje:

wynagrodzenie	oznacza wszelkie formy wynagrodzenia stałego i zmiennego, w tym płatności i świadczenia, pieniężne lub niepieniężne, przyznawane bezpośrednio pracownikom przez instytucje lub w imieniu instytucji w zamian za świadczenie przez pracowników profesjonalnych usług, wypłatę wynagrodzenia dodatkowego (carried interest) w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2011/61/UE <sup>5</sup> , i inne płatności dokonywane metodami lub w instrumentach, które, gdyby nie były uznawane za wynagrodzenie, skutkowałyby obejściem <sup>6</sup> wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE.
wynagrodzenie stałe	oznacza płatności lub świadczenia na rzecz pracowników spełniające warunki przyznania wynagrodzenia stałego określone w sekcji 7.
wynagrodzenie zmienne	oznacza wszelkie wynagrodzenie niebędące wynagrodzeniem stałym.
standardowe pakiety pracownicze	oznaczają dodatkowe składniki wynagrodzenia przeznaczone dla większej grupy pracowników lub pracowników zajmujących określone stanowiska według z góry określonych kryteriów kwalifikowania się, obejmujące np. opiekę zdrowotną, opiekę nad dziećmi lub proporcjonalne regularne składki emerytalne przyznawane oprócz obowiązkowego wynagrodzenia i przysługujących diet.
premia lojalnościowa	oznacza wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom pod

<sup>4</sup> Rozporządzenie Rady (UE) nr 1024/2013 z dnia 15 października 2013 r. powierzające Europejskiemu Bankowi Centralnemu szczególne zadania w odniesieniu do polityki związanej z nadzorem ostrożnościowym nad instytucjami kredytowymi (Dz.U. 287, 29.10.2013, s. 63);

<sup>5</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (AIFMD).

<sup>6</sup> Informacje dotyczące obchodzenia wymogów zob. sekcja 10.2 niniejszych wytycznych.

	warunkiem, że pozostaną w instytucji przez z góry określony czas.
pracownicy	oznacza wszystkich pracowników danej instytucji i jej jednostek zależnych, w tym jednostek zależnych nieobjętych przepisami dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, a także wszystkich członków ich organów zarządzających.
zidentyfikowani pracownicy	oznacza pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji zgodnie z kryteriami określonymi w rozporządzeniu delegowanym Komisji UE 604/2014 <sup>7</sup> , a w stosownych przypadkach, dodatkowo na podstawie kryteriów instytucji.
konsolidacja ostrożnościowa	oznacza stosowanie bankowych zasad ostrożnościowych określonych w dyrektywie 2013/36/UE i rozporządzeniu (UE) 575/20132 na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej, zgodnie z postanowieniami części 1, tytuł 2, rozdział 2 rozporządzenia (UE) 575/2013. Konsolidacja ostrożnościowa obejmuje wszystkie jednostki zależne będące instytucjami lub instytucjami finansowymi i może również obejmować przedsiębiorstwa usług pomocniczych z UE i spoza UE.
instytucja konsolidująca	oznacza instytucję, która ma obowiązek przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie skonsolidowanej sytuacji grupy bankowej, zgodnie z częścią 1, tytuł 2, rozdział 2 rozporządzenia (UE) 575/2013.
pula premii	oznacza maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane w ramach procesu przyznawania wynagrodzenia, ustaloną na poziomie instytucji lub jednostki organizacyjnej instytucji.
okres naliczania wynagrodzenia	oznacza okres, za który oceniane i mierzone są wyniki w celu ustalenia wysokości przyznawanego wynagrodzenia zmiennego.
nieodnawialny wieloletni okres naliczania wynagrodzenia	oznacza wieloletni okres naliczania wynagrodzenia, który nie zachodzi na inne wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia.
przyznanie wynagrodzenia	oznacza przyznanie wynagrodzenia zmiennego za dany okres naliczania wynagrodzenia, niezależnie od faktycznego momentu w czasie, w którym wypłacana jest przyznana kwota.
nabycie uprawnień	oznacza skutek prawny, poprzez który pracownik staje się prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia zmiennego, niezależnie od instrumentu, za pomocą którego dokonywana jest wypłata i tego, czy wypłata podlega dodatkowym mechanizmom zatrzymania lub cofnięcia.
płatności z góry	oznacza płatności dokonywane bezpośrednio po okresie naliczania wynagrodzenia i nieodroczone.
okres odroczenia	oznacza okres między przyznaniem wynagrodzenia a nabyciem

<sup>7</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz.U. L 167 z 6.6.2014, s. 30).



	praw do wynagrodzenia zmiennego, w trakcie którego pracownik nie jest prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia.
instrumenty	oznaczają instrumenty finansowe lub inne kontrakty mieszczące się w dwóch kategoriach, o których mowa a art. 94 ust. 1 lit. I dyrektywy 2013/36/UE.
okres zatrzymania	oznacza okres po nabyciu uprawnień do instrumentów przyznaných w ramach wynagrodzenia zmiennego, w którym ich sprzedaż lub dostęp do nich jest zabroniony.
zmniejszenie wysokości wypłaty	oznacza uzgodniony mechanizm umożliwiający instytucji zmniejszenie wysokości całości lub części odroczonego wynagrodzenia zmiennego na podstawie korekty o ryzyko <i>ex post</i> , zanim pracownik nabeędzie uprawnienia do wynagrodzenia.
cofnięcie (clawback)	oznacza uzgodniony mechanizm, w ramach którego pracownik jest zobowiązany zwrócić własność określonej kwoty wynagrodzenia zmiennego, która została już wypłacona lub do której instytucja nabyła uprawnienia na określonych warunkach.
istotne instytucje	oznaczają instytucje, o których mowa w art. 131 dyrektywy 2013/36/UE (globalne instytucje o znaczeniu systemowym i inne instytucje o znaczeniu systemowym) oraz, w stosownych przypadkach, inne instytucje określone przez właściwe organy lub na mocy prawa krajowego w oparciu o ocenę wielkości i organizacji wewnętrznej instytucji, jak również charakteru, zakresu i złożoności jej działalności.
instrumenty związane z akcjami	oznaczają instrumenty, których wartość bazuje na wzroście wartości rynkowej akcji i dla których punktem odniesienia jest cena akcji, np. prawa ze wzrostu wartości akcji, określone rodzaje udziałów syntetycznych.
udziałowcy	oznaczają osoby będące akcjonariuszami instytucji lub, w zależności od formy prawnej instytucji, innymi właścicielami lub udziałowcami instytucji.
odprawy	oznaczają wypłaty z tytułu rozwiązania umowy zatrudnienia przed terminem.

### 3. Wejście w życie

#### Data rozpoczęcia stosowania

11. Niniejsze wytyczne stosuje się od dnia 1 stycznia 2017 r.

#### Uchylenie

12. Wytyczne CEBS w sprawie polityki i praktyki wynagrodzeń opublikowane w dniu 10 grudnia 2010 r. zostają uchylone ze skutkiem od 31 grudnia 2016 r.

## 4. Wytyczne

---

### Tytuł I - Wymogi dotyczące polityki wynagrodzeń

#### 1. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników

14. Artykuł 74 dyrektywy 2013/36/UE wymaga od instytucji posiadania polityki wynagrodzeń obejmującej wszystkich pracowników. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników powinna być zgodna z zasadami określonymi w art. 92–93 dyrektywy 2013/36/UE i w niniejszych wytycznych, z uwzględnieniem tabeli wymogów zawartej w załączniku I<sup>8</sup>.
15. Polityka wynagrodzeń powinna określać wszystkie składniki wynagrodzenia i politykę dotyczącą emerytur, w tym, w stosownych przypadkach, zasady dotyczące wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Polityka wynagrodzeń powinna również określać zasady obowiązujące w odniesieniu do innych osób działających w imieniu instytucji (np. przedstawicieli), zapewniając przy tym, by wypłaty na ich rzecz nie stanowiły zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów. Wszystkie instytucje powinny rozstrzygnąć, które elementy polityki wynagrodzeń dotyczącej wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników, zgodnie z art. 94 dyrektywy 2013/36/UE, powinny zostać uwzględnione w polityce wynagrodzeń obejmującej wszystkich pracowników.
16. Stosowana przez instytucję polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników powinna być spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka instytucji, jej kulturą i wartościami korporacyjnymi, długofalowymi interesami i środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów, i nie powinna zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka. Przy aktualizacji polityki wynagrodzeń należy uwzględnić zmiany powyższych celów i środków. Instytucje powinny dopilnować, by praktyka w zakresie wynagrodzeń odpowiadała ich ogólnej gotowości do podejmowania ryzyka, z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka, w tym ryzyka reputacyjnego i ryzyka wynikającego z niewłaściwej sprzedaży produktów. Instytucje powinny również uwzględniać długofalowe interesy akcjonariuszy lub udziałowców.
17. Instytucje powinny być w stanie wykazać właściwym organom, że polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń są zgodne z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i wspierają je.

---

<sup>8</sup> W załączniku 1 do niniejszych wytycznych określono wymogi, których stosowanie w odniesieniu do całej instytucji i wszystkich pracowników zgodnie z wytycznymi dodatkowymi jest wymagane lub zalecane.

18. Jeżeli wynagrodzenie zmienne jest przyznawane, przyznanie wynagrodzenia powinno odbywać się na podstawie wyników instytucji, jednostek organizacyjnych i pracowników oraz powinno uwzględniać podejmowane ryzyko. Polityka wynagrodzeń powinna przewidywać wyraźne zróżnicowanie wynagrodzenia zmiennego i oceny wyników między operacyjnymi jednostkami organizacyjnymi, komórkami ogólnokorporacyjnymi i komórkami ds. kontroli.
19. Polityka wynagrodzeń powinna przyczyniać się do uzyskania i utrzymania przez instytucję prawidłowej bazy kapitałowej zgodnie z sekcją 6 niniejszych wytycznych. Polityka wynagrodzeń powinna również uwzględniać, w stosownych przypadkach, ograniczenia dotyczące wypłaty zysków zgodnie z art. 141 dyrektywy 2013/36/UE.
20. Polityka wynagrodzeń powinna określać:
- a. cele w zakresie wyników dla instytucji, obszarów działalności i pracowników;
  - b. metody mierzenia wyników, w tym kryteria wyników;
  - c. strukturę wynagrodzenia zmiennego, w tym, w stosownych przypadkach, instrumenty, w jakich wypłacane są części wynagrodzenia zmiennego;
  - d. mierniki wykorzystywane na potrzeby korekty o ryzyko *ex ante* i *ex post* wynagrodzenia zmiennego<sup>9</sup>.
21. Instytucje powinny zapewnić identyfikację i zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów spowodowanymi wypłatą części wynagrodzenia zmiennego lub stałego w instrumentach. Wymaga to, między innymi, zapewnienia przestrzegania zasad dotyczących wykorzystywania informacji poufnych (insider trading) i zapobiegania działaniom, które mogą mieć wpływ na cenę akcji lub instrumentów w krótkiej perspektywie.
22. W przypadku gdy w danej instytucji, w tym jej jednostkach zależnych, obowiązuje polityka wynagrodzeń lub polityka wynagrodzeń grupy, a pracownicy tej instytucji są jednocześnie udziałowcami większościowymi tej instytucji lub jednostki zależnej, polityka wynagrodzeń powinna być dostosowana do szczególnej sytuacji tej instytucji lub jednostki zależnej. W odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, instytucja powinna dopilnować, by polityka wynagrodzeń była zgodna z odpowiednimi wymogami określonymi w art. 92 i 94 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych i niniejszych wytycznych.

---

<sup>9</sup> Wymogi szczególne dotyczące wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników oraz dostosowania wynagrodzenia do wyników określono w tytułach III i IV niniejszych wytycznych.

## 2. Ład instytucjonalny w zakresie wynagrodzeń

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

23. Za przyjęcie i utrzymywanie polityki wynagrodzeń instytucji, a także nadzorowanie jej realizacji w celu zapewnienia jej funkcjonowania w pełnym zakresie, powinien odpowiadać organ zarządzający<sup>10</sup> w ramach swojej funkcji nadzorczej (dalej „funkcja nadzorcza”). Funkcja nadzorcza powinna również zatwierdzać wszelkie późniejsze istotne odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń w odniesieniu do indywidualnych pracowników i jej zmiany oraz dokładnie analizować i monitorować ich skutki.
24. Osoby pełniące funkcję nadzorczą powinny łącznie posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie polityki i praktyki w obszarze wynagrodzeń, a także zachęt i ryzyka, jakie mogą one stwarzać. Powinny one posiadać wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie mechanizmów dostosowania struktury wynagrodzeń do profili ryzyka i struktury kapitałowej instytucji.
25. Funkcja nadzorcza powinna dopilnowywać, by polityka i praktyki w zakresie wynagrodzeń instytucji były odpowiednio wdrażane i dostosowane do ogólnych ram ładu korporacyjnego, kultury korporacyjnej, gotowości do podejmowania ryzyka i powiązanych procesów zarządzania instytucji.
26. Należy identyfikować i odpowiednio łagodzić konflikty interesów związane z polityką wynagrodzeń i przyznawaniem wynagrodzenia, w tym przez wprowadzenie obiektywnych kryteriów przyznawania wynagrodzenia w oparciu o wewnętrzny system sprawozdawczości, odpowiednich mechanizmów kontroli i stosowanie tzw. zasady „dwóch par oczu” (four eyes principle). Polityka wynagrodzeń powinna zapobiegać powstawaniu istotnych konfliktów interesów wśród pracowników sprawujących funkcje kontrolne.
27. Polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń oraz procedury ich określania powinny być jasne, dobrze udokumentowane i przejrzyste. Należy sporządzać należytą dokumentację procesu decyzyjnego (np. protokoły istotnych zebrań, odpowiednie sprawozdania i inne istotne dokumenty) i dokumenty zawierające jej uzasadnienie.
28. Osoby pełniące funkcje nadzorczą i zarządczą oraz – o ile zostały powołane – komitety ds. wynagrodzeń i ryzyka powinny ściśle ze sobą współpracować i zadbać, by polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i sprzyjała takiemu zarządzaniu.

---

<sup>10</sup> W różnych europejskich państwach występują różne struktury organu zarządzającego. W niektórych państwach występuje jednolita struktura organu zarządzającego – funkcję nadzorczą i zarządczą pełni tylko jedno ciało. W innych krajach powszechna jest dwoista struktura polegająca na powołaniu dwóch niezależnych ciał – jedno do pełnienia funkcji zarządczej, a drugie do nadzorowania wykonywania funkcji zarządczej.

29. Polityka wynagrodzeń powinna obejmować efektywny system pomiaru wyników, korygowania wynagrodzeń o ryzyko i powiązania wynagrodzeń z wynikami.
30. Osoby pełniące funkcje zarządzania ryzykiem i kontroli zgodności z przepisami powinny realnie uczestniczyć – w ramach swoich kompetencji – w ustalaniu puli premii, kryteriów dotyczących wyników i przyznawania wynagrodzenia, jeżeli mają wątpliwości co do ich wpływu na zachowanie pracowników i ryzykowność podejmowanej działalności.
31. Funkcja nadzorcza powinna ustalać i nadzorować wynagrodzenie osób pełniących funkcję zarządczą, a jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, o którym mowa w sekcji 2.4 – nadzorować bezpośrednio wynagrodzenie członków ścisłego kierownictwa pełniących niezależne funkcje kontrolne, w tym funkcje zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami.
32. Funkcja nadzorcza powinna uwzględniać informacje przekazywane przez wszystkie właściwe komórki, funkcje i organy korporacyjne (np. komitety, osoby pełniące funkcje kontrolne<sup>11</sup>, działy zasobów ludzkich, planowania strategicznego, budżetowe itp.) i jednostki organizacyjne na temat kształtu, realizacji i nadzorowania polityki wynagrodzeń instytucji.
33. Komórki ds. zasobów ludzkich powinny uczestniczyć w kształtowaniu i ocenie polityki wynagrodzeń instytucji i przekazywać w tym celu istotne informacje, między innymi, dotyczące struktury wynagrodzeń, siatki płac i systemów zachęt, w sposób pozwalający nie tylko przyciągnąć i utrzymać pracowników, którzy są niezbędnymi instytucji, ale również zagwarantować zgodność polityki wynagrodzeń z profilem ryzyka instytucji.
34. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny pomagać w opracowaniu odpowiednich korygowanych o ryzyko mierników wyników (w tym korekt *ex post*) i przekazywać w tym celu istotne informacje, a także w ocenie, jak struktura wynagrodzenia zmiennego wpływa na profil ryzyka i kulturę instytucji. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny weryfikować i oceniać dane dotyczące korekty o ryzyko i powinny być zapraszane na posiedzenia komitetu ds. wynagrodzeń poświęcone tym kwestiom.
35. Komórki ds. zapewnienia zgodności z przepisami powinny przeprowadzać analizę dotyczącą wpływu polityki wynagrodzeń na przestrzeganie przez instytucję przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka, i powinny zgłaszać wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki niezgodności organowi zarządzającemu zarówno w ramach jego funkcji zarządczej, jak i nadzorczej. Ustalenia osób pełniących funkcję zgodności z przepisami powinny być uwzględniane przez funkcję nadzorczą w ramach procedur zatwierdzania i przeglądu oraz nadzoru polityki wynagrodzeń.

---

<sup>11</sup> Niezależna funkcja kontrolna obejmuje jednostki organizacyjne, niezależne od komórek biznesowych i ogólnokorporacyjnych, które odpowiadają za kontrolę i monitorowanie działalności i ryzyk wynikających z tej działalności, zapewniając zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami oraz doradzają osobom sprawującym funkcje zarządcze w sprawach należących do ich obszaru kompetencji. Niezależna funkcja kontrolna obejmuje z reguły funkcje zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego. Dodatkowe informacje dotyczące funkcji kontrolnych zob. pkt 26-29 wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego (GL44).

36. Komórka ds. audytu wewnętrznego powinna przeprowadzać niezależny przegląd struktury, stosowania i wpływu polityki wynagrodzeń instytucji na jej profil ryzyka, a także metod decydowania o kształcie tego wpływu, zgodnie z wytycznymi przewidzianymi w sekcji 2.5.

37. W ramach grupy właściwe komórki instytucji konsolidującej i jednostek zależnych powinny kontaktować się ze sobą i w razie konieczności wymieniać informacjami.

## 2.2 Zaangażowanie akcjonariuszy lub udziałowców

38. W zależności od formy prawnej instytucji i obowiązujących przepisów krajowych, zatwierdzenie polityki wynagrodzeń instytucji oraz, w stosownych przypadkach, decyzji dotyczących wynagrodzeń członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników można również powierzyć zgromadzeniu akcjonariuszy, z zastrzeżeniem krajowych przepisów dotyczących spółek handlowych. Głos udziałowców może mieć charakter doradczy lub wiążący.

39. W przypadku gdy zatwierdzenie wynagrodzenia indywidualnych członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników powierzono udziałowcom, udziałowcy powinni również jawnie zatwierdzać płatności, które mogą zostać przyznane tym osobom przy rozwiązaniu umów z nimi. Jeżeli przyjęcie polityki wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez udziałowców, udziałowcy powinni również zatwierdzić *ex ante* albo maksymalną kwotę płatności, które mogą zostać przyznane członkom organu zarządzającego i innym zidentyfikowanym pracownikom w przypadku przedwczesnego rozwiązania umowy, albo kryteria ustalania takich kwot.

40. Aby umożliwić udziałowcom podejmowanie świadomych decyzji, funkcja nadzorcza powinna dopilnować, by instytucja zapewniła im wystarczające informacje na temat kształtu polityki wynagrodzeń, tak by ułatwić im ocenę mechanizmów motywacyjnych i stopnia zachęty do podejmowania ryzyka oraz jego kontroli, a także ogólnego kosztu struktury wynagrodzeń. Informacje te powinny być przekazywane z odpowiednim wyprzedzeniem przed datą zgromadzenia akcjonariuszy. Należy przekazywać szczegółowe informacje na temat polityki wynagrodzeń i jej zmian, procedur i procesów decyzyjnych służących opracowaniu pakietu wynagrodzeń, w tym informacje dotyczące:

- a. składników wynagrodzenia;
- b. najważniejszych cech charakterystycznych i celów pakietów wynagrodzenia oraz ich dostosowania do strategii biznesowej i w zakresie ryzyka oraz gotowości do podejmowania ryzyka i wartości korporacyjnych instytucji;
- c. tego, jak punkty wymienione w lit. b) są uwzględniane w korektach *ex ante/ex post*, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników.

41. Funkcja nadzorcza pozostaje odpowiedzialna za propozycje przedkładane zgromadzeniu akcjonariuszy, jak również za faktyczne wdrożenie wszelkich zmian polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz nadzór nad nimi.
42. W przypadku gdy udziałowcy są proszeni, by wyrazili zgodę na zatwierdzenie wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych maksymalnie do 200%, obowiązują następujące zasady:
- a. Udziałowcami mającymi prawo do głosowania nad proponowanym zwiększeniem maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych są udziałowcy instytucji, w której zatrudnieni są zidentyfikowani pracownicy, których dotyczy zwiększenie maksymalnego poziomu wynagrodzenia zmiennego. W przypadku jednostek zależnych właściwe do podejmowania decyzji jest walne zgromadzenie akcjonariuszy jednostki zależnej, a nie walne zgromadzenie instytucji konsolidującej.
  - b. W przypadku gdy dana instytucja korzysta, jako udziałowiec swojej jednostki zależnej, ze swoich praw głosu w sprawie zatwierdzenia wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia w jednostce zależnej, spełniony musi być jeden z następujących warunków:
    - i. funkcja nadzorcza instytucji posiadającej udziały poddała uprzednio pod głosowanie na zgromadzeniu akcjonariuszy sposób wykonania praw głosu w sprawie zwiększenia stosunku w swoich jednostkach zależnych.
    - ii. zgromadzenie akcjonariuszy instytucji konsolidującej zdecydowało, w ramach polityki wynagrodzeń grupy, że jednostki zależne mogą wprowadzić wyższy stosunek.
  - c. Zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) tiret pierwsze dyrektywy 2013/36/EU, zatwierdzając wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych, zgromadzenie akcjonariuszy działa zgodnie ze szczegółowym zaleceniem instytucji zawierającym, w szczególności, uzasadnienie, liczbę zainteresowanych zidentyfikowanych pracowników i ich funkcję w instytucji, a także wyjaśnienie, w jaki sposób wyższy stosunek może wpłynąć na wymóg w zakresie utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej. Informacje te powinny zostać przekazane udziałowcom odpowiednio wcześniej przed walnym zgromadzeniem.
  - d. Każdorazowo zatwierdzenie wyższego stosunku musi przebiegać zgodnie z przepisami art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE; 50% próg quorum i wymagane w głosowaniu progi większości 66% i 75%, o których mowa w tym artykule, powinny być obliczane z uwzględnieniem praw głosu przysługujących z akcji lub równoważnych praw własności w instytucji.
  - e. Próg 75%, który obowiązuje, gdy na walnym zgromadzeniu akcjonariuszy reprezentowanych jest mniej niż 50% praw własności i próg 66%, który obowiązuje, gdy

reprezentowanych jest co najmniej 50% praw własności, powinny być obliczane z uwzględnieniem reprezentowanych praw głosu udziałowców, a nie liczby osób fizycznych lub prawnych będących udziałowcami.

- f. Zgodnie z ostatnim tiret art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, pracownikom, których bezpośrednio dotyczą wyższe poziomy wynagrodzenia zmiennego, nie wolno wykonywać – bezpośrednio lub pośrednio – posiadanych przez nich praw głosu. W związku z tym ich prawa głosu zostaną pominięte w obliczeniach odsetka, zarówno w liczniku, jak i mianowniku.
- g. Akcje są „reprezentowane”, jeżeli udziałowiec posiada zdolność prawną do głosowania nad proponowanym maksymalnym stosunkiem, niezależnie od tego, jaką drogą odbywa się głosowanie. Zgodnie z tą zasadą i uwzględniając krajowe prawo spółek, instytucje powinny określić wewnętrzną politykę dotyczącą „reprezentacji” na potrzeby tego głosowania.

43. Udziałowcy powinni mieć możliwość głosowania nad obniżeniem wyższego maksymalnego stosunku, który został uprzednio zatwierdzony. Głosowanie to powinno wymagać większości głosów udziałowców zgodnie z obowiązującymi zasadami dotyczącymi podejmowania zwykłych decyzji określonymi prawem krajowym. W przypadku obniżenia wyższego maksymalnego stosunku instytucja powinna powiadomić właściwy organ o decyzji i zatwierdzonym stosunku w terminie pięciu dni roboczych.

## 2.3 Przekazywanie informacji właściwym organom

44. Informując właściwy organ o zaleceniu skierowanym do zgromadzenia akcjonariuszy, zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) tiret czwarte dyrektywy 2013/36/UE, instytucja powinna przedłożyć właściwemu organowi wszystkie informacje przekazane akcjonariuszom, w tym proponowany zwiększony maksymalny stosunek i jego uzasadnienie, najpóźniej w terminie pięciu dni roboczych od powiadomienia udziałowców o zwróceniu się do nich o zatwierdzenie wyższego stosunku.

45. Informując właściwy organ o decyzji podjętej przez swoich akcjonariuszy, zgodnie z tiret piątym art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE, instytucja powinna przekazać następujące informacje:

- a. wynik decyzji i zatwierdzony wyższy stosunek, w tym, jeżeli stosunek różni się w zależności od obszaru działalności i funkcji, stosunek dla każdego obszaru działalności lub funkcji przyporządkowany do obszarów działalności i funkcji określonych w wytycznych EUNB w sprawie procesu gromadzenia danych na temat osób o wysokich



zarobkach i wytycznych EUNB w sprawie analizy porównawczej wynagrodzeń, które opublikowano w dniu 16 lipca 2014 r.<sup>12</sup>

- b. liczbę zidentyfikowanych pracowników, których dotyczy wyższy stosunek, a w przypadku gdy stosunek różni się w zależności od obszaru działalności i funkcji – stosunek dla każdego obszaru działalności i funkcji.
- c. analizę potwierdzającą, że proponowany wyższy stosunek nie stanowi przeszkody dla wypełnienia obowiązków wynikających z dyrektywy 2013/36/UE i rozporządzenia (UE) 575/2013, w szczególności obowiązków dotyczących funduszy własnych instytucji;
- d. informacje zawarte w załączniku 2, z wykorzystaniem załączonego wzoru;
- e. inne informacje, których może zażądać właściwy organ.

## 2.4 Ustanowienie komitetu ds. wynagrodzeń

46. Zgodnie z art. 92 ust. 1, w związku z art. 95 ust. 1 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych wszystkie instytucje, które same w sobie są istotne, na poziomie indywidualnym, jednostki dominującej i grupy, muszą ustanowić komitet ds. wynagrodzeń. Jednostki zależne, których działalność jest regulowana szczególnymi przepisami sektorowymi (np. zarządzający ZAFI lub UCITS), aby stwierdzić, czy mają obowiązek powołania komitetu ds. wynagrodzeń, powinny postępować według zasad określonych we właściwych obowiązujących szczególnych przepisach sektorowych. Instytucja konsolidująca powinna dopilnować, by komitet ds. wynagrodzeń został powołany, gdy jest to prawnie wymagane.

47. Jeżeli komitet ds. wynagrodzeń jest powoływany w instytucji o nieistotnym znaczeniu, instytucja powinna przestrzegać wymogów dotyczących komitetu ds. wynagrodzeń określonych w niniejszych wytycznych, przy czym może ona łączyć zadania komitetu ds. wynagrodzeń z innymi zadaniami, o ile nie prowadzi to do konfliktu interesów.

48. Jeżeli nie ustanowiono komitetu ds. wynagrodzeń, wymogi niniejszych wytycznych dotyczące komitetu ds. wynagrodzeń należy interpretować jako obowiązujące w odniesieniu do funkcji nadzorczej.

### 2.4.1 Skład komitetu ds. wynagrodzeń

49. W skład komitetu ds. wynagrodzeń powinni wchodzić członkowie funkcji nadzorczej<sup>13</sup> niepełniący funkcji wykonawczych. Przewodniczący i większość członków komitetu

<sup>12</sup> Dostęp do obu dokumentów można uzyskać pod następującym adresem: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

<sup>13</sup> W różnych europejskich państwach występują różne struktury organu zarządzającego. W niektórych państwach występuje jednolita struktura organu zarządzającego – funkcję nadzorczą i zarządczą pełni tylko jedno ciało. W innych krajach powszechna jest dwoista struktura polegająca na powołaniu dwóch niezależnych ciał – jedno do pełnienia

ds. wynagrodzeń powinni zachowywać niezależność<sup>14</sup>. Jeżeli prawo krajowe wymaga reprezentacji pracowników w organie zarządzającym, w Komitecie ds. wynagrodzeń musi zasiadać jeden lub kilku przedstawicieli pracowników. Jeżeli brakuje wystarczającej liczby niezależnych członków, instytucje powinny wdrożyć inne środki w ramach polityki wynagrodzeń w celu ograniczenia konfliktów interesów przy podejmowaniu decyzji dotyczących wynagrodzenia.

50. Członkowie komitetu ds. wynagrodzeń powinni posiadać wspólnie odpowiednią wiedzę, w tym wiedzę fachową oraz doświadczenie zawodowe w obszarze polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka, a ściślej mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału instytucji.

## 2.4.2 Rola komitetu ds. wynagrodzeń

51. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a. być odpowiedzialny za przygotowanie decyzji dotyczących wynagrodzenia, które mają być podjęte przez funkcję nadzorczą, w szczególności dotyczących wynagrodzenia członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej oraz innych zidentyfikowanych pracowników;
- b. udzielać funkcji nadzorczej wsparcia i porady w zakresie kształtu polityki wynagrodzeń instytucji;
- c. udzielać funkcji nadzorczej wsparcia w zakresie nadzorowania polityki, praktyki i procesów wynagrodzeń oraz zgodności z polityką wynagrodzeń;
- d. sprawdzać, czy dotychczasowa polityka wynagrodzeń jest nadal aktualna, a w razie konieczności, zgłaszać propozycje zmian;
- e. dokonywać przeglądu mianowania zewnętrznych konsultantów ds. wynagrodzeń, do których funkcja nadzorcza może zwracać się o poradę lub wsparcie;
- f. zapewniać odpowiedniość przekazywanych udziałowcom informacji o polityce i praktyce wynagrodzeń, w szczególności o proponowanym wyższym maksymalnym stosunku wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego;
- g. oceniać mechanizmy i systemy przyjęte w celu zagwarantowania, by system wynagrodzeń należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziomu płynności i kapitału i by ogólna polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i

---

funkcji zarządczej, a drugie do nadzorowania wykonywania funkcji zarządczej. W takich przypadkach w skład komitetu ds. wynagrodzeń powinni wchodzić członkowie organu zarządzającego pełniący funkcję nadzorczą.

<sup>14</sup> Niezależność według postanowień pkt 5.6 wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego.

skutecznego zarządzania ryzykiem i wspierała takie zarządzanie i była zbieżna ze strategią biznesową, celami, kulturą i wartościami korporacyjnymi oraz długofalowymi interesami instytucji;

- h. oceniać realizację celów w zakresie wyników i potrzebę zastosowania korekty o ryzyko *ex post*, w tym poprzez zastosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- i. przeanalizować szereg możliwych scenariuszy w celu zbadania, jak polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń reagują na zdarzenia zewnętrzne i wewnętrzne, a także przeprowadzać weryfikację historyczną kryteriów stosowanych do określania wysokości przyznawanego wynagrodzenia i korekty o ryzyko *ex ante* na podstawie rzeczywistych wyników pod względem ryzyka.

52. Jeżeli instytucja powołała komitet ds. wynagrodzeń, komitet powinien bezpośrednio nadzorować wynagrodzenie członków ścisłego kierownictwa pełniących niezależne funkcje kontrolne, w tym funkcje zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami. Komitet ds. wynagrodzeń powinien kierować do funkcji nadzorczej zalecenia dotyczące kształtu pakietu wynagrodzeń i kwot wynagrodzenia przewidzianych dla członków kierownictwa wyższego szczebla pełniących funkcje kontrolne.

### 2.4.3 Proces i podległość służbowa

53. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a. mieć nieograniczony dostęp do wszystkich danych i informacji na temat procesu podejmowania przez funkcję nadzorczą decyzji dotyczących kształtu, realizacji, nadzorowania i przeglądu polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń;
- b. mieć wystarczające środki finansowe i nieograniczony dostęp do wszelkich informacji i danych będących w posiadaniu komórek odpowiedzialnych za niezależną kontrolę, w tym komórek ds. zarządzania ryzykiem;
- c. zapewnić właściwe zaangażowanie komórek ds. niezależnej kontroli i innych istotnych komórek (np. działów zasobów ludzkich, prawnego i planowania strategicznego) w ramach ich odpowiednich kompetencji, a w razie konieczności, korzystać z porady zewnętrznej.

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

55. Jeżeli powoływany jest komitet ds. ryzyka, komitet powinien zbadać, bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń, czy zachęty, jakie stwarza polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń uwzględniają ryzyko, kapitał i płynność instytucji oraz prawdopodobieństwo i perspektywę czasową uzyskania przez nią zysków.

56. Jeżeli powołano oba komitety, w posiedzeniach komitetu ds. wynagrodzeń powinien uczestniczyć przedstawiciel komitetu ds. ryzyka i *vice versa*.

## 2.5 Przegląd polityki wynagrodzeń

57. Funkcja nadzorcza lub komitet ds. wynagrodzeń – o ile został powołany – powinny dopilnować, by co najmniej raz w roku polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń instytucji były poddawane centralnemu i niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu.

58. Komórka ds. audytu wewnętrznego instytucji konsolidującej powinna przeprowadzać centralny przegląd zgodności z uregulowaniami oraz polityką, procedurami i zasadami wewnętrznymi grupy.

59. Instytucje powinny przeprowadzić centralny i niezależny przegląd na zasadzie indywidualnej. W przypadku grupy instytucje o nieistotnym znaczeniu będące jednostkami zależnymi mogą polegać na przeglądzie przeprowadzonym przez instytucję konsolidującą, o ile przegląd przeprowadzony na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej obejmował daną instytucję, a wyniki są udostępniane funkcji nadzorczej tej instytucji.

60. Małe i mniej złożone instytucje mogą w całości lub w części zlecać okresowy niezależny przegląd polityki wynagrodzeń na zewnątrz. Większe i bardziej złożone instytucje powinny posiadać wystarczające zasoby do przeprowadzania przeglądu wewnątrznie. W realizacji powyższych zadań instytucję mogą wspomóc i uzupełnić jej działania wykwalifikowani i niezależni konsultanci zewnętrzni<sup>15</sup>. Za przegląd odpowiada funkcja nadzorcza.

61. W ramach centralnego i niezależnego przeglądu wewnętrznego instytucje powinny ocenić, czy ogólna polityka, praktyka i procesy dotyczące wynagrodzeń:

- a. funkcjonują w przewidziany sposób (w szczególności czy przestrzegane są zatwierdzone polityki, procedury i zasady wewnętrzne; czy wypłaty wynagrodzenia są odpowiednie, zbieżne ze strategią biznesową; oraz czy odpowiednio uwzględniono profil ryzyka, cele długoterminowe i inne cele instytucji);
- b. są zgodne z krajowymi oraz międzynarodowymi przepisami, zasadami i normami; oraz
- c. są spójnie stosowane w całej grupie, są zgodne z art. 141 dyrektywy 2013/36/UE i nie ograniczają zdolności instytucji do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej zgodnie z sekcją 6 niniejszych wytycznych.

<sup>15</sup> Dodatkowe informacje dotyczące outsourcingu zob. wytyczne EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego (GL44).

62. Pozostałe istotne komórki ogólnokorporacyjne przedsiębiorstwa (tj. działy zasobów ludzkich, prawny, planowania strategicznego itp.), a także inne najważniejsze komitety funkcji nadzorczej (tj. ds. audytu, ryzyka i nominacji), powinny współuczestniczyć w przeglądach polityki wynagrodzeń instytucji w celu zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem instytucji.
63. Jeżeli w wyniku przeglądu okresowego ujawniono, że polityka wynagrodzeń nie funkcjonuje zgodnie z założeniami lub w przewidziany sposób, bądź przedstawiono zalecenia, komitet ds. wynagrodzeń – jeżeli został powołany – lub funkcja nadzorcza powinny zapewnić przedłożenie, zatwierdzenie i terminowe wdrożenie planu naprawczego.
64. Wyniki przeprowadzonego przeglądu wewnętrznego i działań naprawczych wdrożonych w jego następstwie powinny być dokumentowane w postaci pisemnych sprawozdań albo protokołów posiedzeń właściwych komitetów lub funkcji nadzorczej i udostępniane organowi zarządzającemu, właściwym komitetom i komórkom ogólnokorporacyjnym.

### 3. Polityka wynagrodzeń w kontekście grupy

65. Zgodnie z art. 92 ust. 1 i art. 109 dyrektywy 2013/36/UE instytucje mają obowiązek przestrzegania wszystkich wymogów określonych w art. 92 ust. 2, 93, 94, 95 i 96 tej dyrektywy, w tym obowiązujących regulacyjnych standardów technicznych dotyczących wynagrodzenia, na poziomie skonsolidowanym, subskonsolidowanym (w tym jednostek zależnych i oddziałów w państwach trzecich) i na poziomie indywidualnym. W odniesieniu do poziomu indywidualnego właściwe organy mogą stosować odstępstwa określone w art. 7 rozporządzenia w sprawie wymogów kapitałowych zgodnie z art. 109 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE. Obowiązkiem instytucji jest dopilnowanie, by wewnętrzna polityka wynagrodzeń była zgodna z wszelkimi wymogami szczególnymi dotyczącymi działalności prowadzonej w danej jurysdykcji.
66. Na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym instytucja konsolidująca i właściwe organy powinny dopilnować, by polityka wynagrodzeń obejmująca całą grupę była wdrożona i przestrzegana w odniesieniu do:
- wszystkich pracowników wszystkich instytucji i innych podmiotów objętych konsolidacją ostrożnościową, w tym wszystkich oddziałów; oraz
  - wszystkich zidentyfikowanych pracowników<sup>16</sup> wszystkich instytucji i innych podmiotów objętych konsolidacją ostrożnościową, w tym wszystkich oddziałów.
67. W odniesieniu do instytucji i podmiotów grupy znajdujących się w więcej niż jednym państwie członkowskim, polityka wynagrodzeń obejmująca całą grupę powinna wskazywać, w jaki sposób jej stosowanie powinno zaradzić problemowi różnic pod względem stosowania

<sup>16</sup> Proces identyfikacji w kontekście grupy zob. sekcja 5.

wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2013/36/UE w poszczególnych krajach, zwłaszcza pod względem stosowania ograniczenia maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych do 100% (w stosownych przypadkach, do 200% za zgodą udziałowców)<sup>17</sup>, możliwości stosowania hipotetycznej stopy dyskontowej<sup>18</sup> oraz wszelkich ograniczeń dotyczących korzystania z instrumentów<sup>19</sup>.

68. Zgodnie z art. 92 ust. 1 i art. 109 dyrektywy 2013/36/EU instytucja konsolidująca musi dopilnować, by jednostki zależne, które są objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej, lecz które same w sobie nie są objęte przepisami dyrektywy 2013/36/UE, stosowały politykę wynagrodzeń zgodną z polityką wynagrodzeń grupy w odniesieniu do wszystkich pracowników i przestrzegały wymogów określonych w art. 92 ust. 2, 93 i 94 dyrektywy 2013/36/UE co najmniej w odniesieniu do tych zidentyfikowanych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka grupy. Powyższe dotyczy również szczególnych wymogów dyrektywy 2013/36/UE nieprzewidzianych innym ustawodawstwem sektorowym (np. w przypadku pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka grupy, lecz którzy są pracownikami podmiotów objętych zakresem dyrektywy 2011/61/UE<sup>20</sup> i dyrektywy 2009/65/WE<sup>21</sup> instytucja konsolidująca ma obowiązek dopilnować, by przestrzegano ograniczenia odsetka zmiennych składników wynagrodzenia do 100% stałych składników wynagrodzenia (w stosownych przypadkach, do 200% za zgodą udziałowców).<sup>22</sup> W przypadku sprzeczności między wymogami szczególnymi dyrektywy 2013/36/UE a wymogami sektorowymi (np. określonymi w dyrektywie 2011/61/UE lub dyrektywie 2009/65/WE), pierwszeństwo mają szczególne przepisy sektorowe (np. podmioty objęte przepisami dyrektywy 2011/61/UE lub dyrektywy 2009/65/WE powinny wypłacać wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka grupy, w jednostkach uczestnictwa lub udziałach danego alternatywnego funduszu inwestycyjnego lub jednostkach uczestnictwa danego UCITS (odpowiednio załącznik II(1)(m) do dyrektywy 2011/61/UE i art. 14(b)(m) dyrektywy 2009/65/WE)).

69. Pracownicy oddelegowani przez jednostkę dominującą w państwie trzecim do jednostki zależnej w UE będącej instytucją lub oddziałem, którzy – gdyby byli zatrudnieni bezpośrednio przez tę instytucję lub oddział w UE – zaliczaliby się do grona zidentyfikowanych pracowników tej instytucji lub oddziału w UE, są zidentyfikowanymi pracownikami. Tego rodzaju oddelegowani pracownicy powinni podlegać przepisom art. 92, 93 i 94 dyrektywy 2013/36/UE w wersji stosowanej w państwie członkowskim, w którym dana instytucja lub oddział w UE są

<sup>17</sup> Artykuł 94 ust. 1 lit. g) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE.

<sup>18</sup> Artykuł 94 ust. 1 lit. g) pkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE.

<sup>19</sup> Artykuł 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE.

<sup>20</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (Dz.U. L 174 z 1.7.2011, s. 1).

<sup>21</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/WE z dnia 13 lipca 2009 r. w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) (Dz.U. L 302 z 17.11.2009, s. 32).

<sup>22</sup> Dalsze szczegóły dotyczące identyfikacji tych pracowników zostały określone w sekcji 5.3 „Proces identyfikacji na poziomie indywidualnym i skonsolidowanym” poniżej.

zarejestrowane, a także regulacyjnym standardom technicznym. Do celów krótkotrwałych oddelegowań, na przykład w przypadku gdy dana osoba przebywa w danym państwie członkowskim tylko przez kilka tygodni w celu wykonania prac projektowych, osoba ta powinna podlegać powyższym przepisom tylko wówczas, gdyby kwalifikowała się do uznania za zidentyfikowanego pracownika na podstawie rozporządzenia delegowanego Komisji 604/2014, uwzględniając jej wynagrodzenie przyznane za dany okres oddelegowania oraz rolę i obowiązki wykonywane w jego ramach.

70. Nie należy stosować krótkotrwałych umów lub oddelegowań w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE lub innych powiązanych standardach lub wytycznych.

71. Jeżeli chodzi o jednostki zależne mające siedzibę w państwach trzecich, które są objęte konsolidacją ostrożnościową instytucji konsolidującej z państwa członkowskiego, w ramach polityki wynagrodzeń całej grupy należy określić maksymalny stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia do składnika stałego na poziomie nieprzekraczającym 100% (w stosownych przypadkach, do 200% pod warunkiem wyrażenia zgody przez akcjonariuszy na poziomie grupy), wskazać, czy stosowana jest hipotetyczna stopa dyskontowa i dopilnować, by wypłata wynagrodzenia zmiennego w instrumentach była zgodna z postanowieniami niniejszych wytycznych i przepisami rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 527/2014<sup>23</sup>.

72. Jednostka zależna mająca siedzibę w państwie trzecim objętym konsolidacją ostrożnością instytucji konsolidującej państwa członkowskiego powinna posiadać politykę wynagrodzeń spójną z polityką wynagrodzeń całej grupy i spełniającą wymogi art. 92 ust. 2, 93 i 94 dyrektywy 2013/36/UE co najmniej w odniesieniu do tych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka grupy.

73. Właściwe organy powinny dopilnować, by znajdujące się w państwie członkowskim oddziały instytucji kredytowych posiadających zezwolenie na prowadzenie działalności w państwie trzecim podlegały tym samym wymogom, co wymogi obowiązujące w odniesieniu do instytucji w państwach członkowskich. Jeżeli oddziały te chcą stosować stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia do składnika stałego wyższy niż 100% powinny wykazać właściwym organom, że akcjonariusze instytucji w państwie trzecim zgodzili się na wyższy stosunek.

74. Wymogi dotyczące wynagrodzenia określone w dyrektywie 2013/36/UE i niniejszych wytycznych stosuje się do instytucji niezależnie od tego, czy są one jednostkami zależnymi instytucji dominującej z państwa trzeciego. W przypadku gdy jednostka zależna jednostki dominującej w państwie trzecim jest instytucją konsolidującą, zakres konsolidacji ostrożnościowej nie obejmuje poziomu instytucji dominującej z państwa trzeciego i innych

<sup>23</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 527/2014 z dnia 12 marca 2014 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających klasy instrumentów, które odpowiednio odzwierciedlają jakość kredytową instytucji kontynuującej działalność i są przeznaczone do wykorzystania do celów wynagrodzenia zmiennego (Dz.U. L 148 z 20.5.2014, s. 21). Jest one opublikowane pod następującym adresem: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006)

bezpośrednich jednostek zależnych tej instytucji dominującej. Instytucja konsolidująca powinna dopilnować, by jej własna polityka wynagrodzeń uwzględniała obejmującą całą grupę politykę wynagrodzeń instytucji dominującej z państwa trzeciego, o ile nie jest to sprzeczne z wymogami określonymi we właściwych przepisach prawa UE lub prawa krajowego, w tym niniejszych wytycznych.

## 4. Proporcjonalność

75. Zasada proporcjonalności zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

76. Oceniając stosowanie wymogów w sposób proporcjonalny, instytucje i właściwe organy powinny rozważyć kombinację wszystkich następujących kryteriów: wielkość, organizacja wewnętrzna i charakter, zakres oraz złożoność działalności instytucji.

77. W tym celu instytucje i właściwe organy powinny wziąć pod uwagę co najmniej następujące kryteria:

- a. sumę bilansową oraz ilość aktywów posiadanych przez instytucję i istotne podmioty skonsolidowane w celach regulacyjnych;
- b. obecność geograficzną instytucji oraz rozmiary działalności w każdej jurysdykcji;
- c. formę prawną oraz dostępne instrumenty udziałowe i dłużne;
- d. zezwolenie na stosowanie wewnętrznych metod szacowania wymogów kapitałowych (np. IRB, AMA);
- e. czy instytucja jest częścią grupy, a jeżeli tak, ocenę proporcjonalności sporządzoną przez grupę;
- f. rodzaj działalności i usług objętych zezwoleniem (np. kredyty i depozyty, bankowość inwestycyjna);
- g. strategia biznesowa dotycząca tej działalności i usług;
- h. strukturę działalności gospodarczej i horyzont czasowy, mierzalność i przewidywalność ryzyk związanych z działalnością gospodarczą;
- i. strukturę finansowania instytucji;
- j. organizację wewnętrzną instytucji, w tym poziom wynagrodzenia zmiennego, które może być wypłacane zidentyfikowanemu pracownikom;



k. strukturę zysków i strat instytucji;

l. rodzaj klientów (np. detaliczni, korporacyjni, małe przedsiębiorstwa, podmioty publiczne);

m. złożoność produktów lub umów.

78. Stosując wymogi w sposób proporcjonalny, instytucje mają obowiązek uwzględnienia swojego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i innych cech, a także opracowania i wdrożenia polityki i praktyki wynagrodzeń, które są odpowiednio dostosowane do strategii biznesowej, celów, wartości i długofalowych interesów instytucji. Przy tym obowiązek posiadania prawidłowej i skutecznej polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń dotyczy wszystkich instytucji i wszystkich pracowników, niezależnie od różnic charakteryzujących poszczególne instytucje.

79. Przed zastosowaniem wymogów dotyczących wynagrodzenia w sposób proporcjonalny, należy przeprowadzić identyfikację pracowników na podstawie kryteriów określonych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 i dodatkowych kryteriów wewnętrznych<sup>24</sup>. Ograniczenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych do 100% (200% za zgodą udziałowców) powinno dotyczyć wszystkich zidentyfikowanych pracowników instytucji, a w przypadku jej jednostek zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej, zidentyfikowanych pracowników mających wpływ na profil ryzyka grupy, nawet jeżeli jednostki zależne same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy 2013/36/UE, zgodnie z wytycznymi zawartymi w sekcji 3.

80. W przypadku stosowania określonej polityki wynagrodzeń w odniesieniu do różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników zgodnie z postanowieniami sekcji 3 i 4 niniejszych wytycznych, w ramach korzystania z proporcjonalności należy uwzględnić wpływ tej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka instytucji.

81. Właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje spełniały wymogi dotyczące wynagrodzenia w sposób zapewniający równe warunki konkurencji między instytucjami tej samej kategorii.

82. W konsekwencji duże (w tym istotne) i bardziej złożone instytucje i grupy powinny stosować bardziej kompleksową politykę wynagrodzeń i metody mierzenia ryzyka, natomiast małe i mniej złożone instytucje i grupy mogą stosować prostszą politykę wynagrodzeń i metody.

## 5. Proces identyfikacji

83. Obowiązkiem instytucji jest określenie pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Wszystkie instytucje powinny raz w roku przeprowadzić samoocenę w celu zidentyfikowania pracowników, których działalność zawodowa ma lub może

<sup>24</sup> Zobacz wytyczne dotyczące procesu identyfikacji określone w sekcji 5.

mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Proces identyfikacji powinien być częścią ogólnej polityki wynagrodzeń instytucji.

84. Samoocena powinna opierać się na kryteriach jakościowych i ilościowych określonych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014, a także – jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia pełnej identyfikacji wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji – na dodatkowych kryteriach określonych przez instytucję, odzwierciedlających poziom ryzyka poszczególnych rodzajów działalności instytucji oraz wpływ pracowników na profil ryzyka.

85. Zgodnie z art. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, jeżeli chodzi o kryteria ilościowe, należy uwzględnić łączne wynagrodzenie przyznane pracownikom w poprzednim roku obrachunkowym, tak by umożliwić przeprowadzenie identyfikacji na początku następnego roku obrachunkowego. Stosując kryteria ilościowe rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, instytucje powinny uwzględniać wszystkie pieniężne i niepieniężne stałe i zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane za świadczenie usług zawodowych w poprzednim roku obrachunkowym. W przypadku składników stałych, są to kwoty, które przyznano i z reguły wypłacono w poprzednim roku obrachunkowym. W przypadku składników zmiennych, są to kwoty, które przyznano w poprzednim roku obrachunkowym za cały poprzedni okres naliczania wynagrodzenia, nawet jeżeli w poprzednim roku obrachunkowym wypłacono tylko część wynagrodzenia zmiennego, a pozostałe części odroczone.<sup>25</sup> Standardowe pakiety wynagrodzenia, które nie są ujmowane na poziomie indywidualnym, powinny być uwzględniane poprzez rozbitcie całkowitej kwoty i przypisanie odpowiedniej części danemu pracownikowi według obiektywnych kryteriów.

86. Instytucje przyznające wynagrodzenie w innej walucie niż euro powinny przeliczać progi określone w art. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji 604/2014 zgodnie z przepisami art. 5 tego rozporządzenia, stosując wewnętrzny kurs wymiany używany do celów konsolidacji sprawozdań finansowych albo kurs wymiany używany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu na miesiąc, w którym przyznano wynagrodzenie<sup>26</sup>.

87. W przypadku gdy instytucje stosują art. 5 ust. 2 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, powinny przypisywać wszystkim pracowników zatrudnionych przez podmioty objęte konsolidacją ostrożnościową do kraju, w którym dana osoba wykonuje swoje główne obowiązki i stosować w odniesieniu do pracowników przypisanych do danego kraju kryteria określone w art. 4 ust. 1 lit. b) i c) według krajów.

88. Jeżeli spełnione są kryteria ilościowe, pracownicy są pracownikami zidentyfikowanymi, chyba że instytucja stosuje przepisy art. 4 ust. 2 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr

<sup>25</sup> Przykładowo na potrzeby identyfikacji dokonywanej na początku 2016 r., w celu obliczenia kwoty, którą należy wykorzystać do identyfikacji na podstawie kryteriów ilościowych, dodane zostaną wynagrodzenie stałe przyznane i wypłacone w 2015 r. oraz wynagrodzenie zmienne przyznane w 2015 r. za poprzedni okres naliczania wynagrodzenia (tj. 2014).

<sup>26</sup> Kursy wymiany można znaleźć na stronie Komisji Europejskiej po następującym adresem: [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)

604/2014. W odniesieniu do kryterium a), w przypadku pracowników, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, lub kryterium b) art. 4 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, możliwość zastosowania art. 4 ust. 2 tego rozporządzenia wymaga uprzedniej zgody właściwego organu.

89. Samoocena powinna być jasna, spójna, odpowiednio udokumentowana i okresowo aktualizowana w ciągu roku co najmniej w zakresie kryteriów określonych w art. 3 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014. Instytucje powinny dopilnować, by pracownicy, którzy spełniają lub mogą spełniać kryteriom określonym w art. 3 przez okres co najmniej trzech miesięcy w roku obrachunkowym, byli traktowani jako pracownicy zidentyfikowani.

90. Dokumentacja samooceny przeprowadzonej w celu identyfikacji pracowników powinna zawierać co najmniej następujące informacje:

- a. uzasadnienie przeprowadzenia samooceny i jej zakres;
- b. opis metody użytej do oceny ryzyk wynikających ze strategii biznesowej i działalności instytucji, w tym w poszczególnych lokalizacjach geograficznych;
- c. w jaki sposób oceniane są osoby pracujące w instytucjach i innych podmiotach objętych zakresem konsolidacji, jednostkach zależnych i oddziałach, w tym zlokalizowanych w państwach trzecich;
- d. opis ról i obowiązków poszczególnych organów i komórek wewnętrznych zaangażowanych w opracowanie, nadzorowanie, przegląd i przeprowadzenie procesu samooceny; oraz
- e. wynik identyfikacji.

91. Instytucje powinny prowadzić dokumentację procesu identyfikacji i jego wyników i powinny być w stanie zademonstrować swojemu właściwemu organowi nadzoru, w jaki sposób zidentyfikowano pracowników, zarówno według kryteriów jakościowych i ilościowych określonych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 oraz innych kryteriów stosowanych przez instytucje.

92. Dokumentacja samooceny powinna co najmniej zawierać liczbę zidentyfikowanych pracowników, w tym liczbę pracowników zidentyfikowanych po raz pierwszy, zakres obowiązków służbowych i wykonywanej pracy, imiona i nazwiska lub inny niepowtarzalny identyfikator oraz opis przypisania zidentyfikowanych pracowników do obszarów działalności, a także porównanie z samooceną z zeszłego roku.

93. Dokumentacja powinna również obejmować pracowników, których zidentyfikowano na podstawie kryteriów ilościowych, lecz których działalność zawodową uznano za niemającą istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji, zgodnie z art. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014. Oceny te powinny być właściwie udokumentowane i zawierać, między innymi, uzasadnienie zastosowanych wyłączeń. Instytucje powinny zachowywać

dokumentację przez odpowiedni okres, tak by umożliwić właściwym organom przeprowadzenie przeglądu.

## 5.1 Powiadomienie i uprzednia zgoda na wyłączenie

94. Jeżeli instytucja stwierdzi, zgodnie z art. 4 ust. 2 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, że działalność zawodowa pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji i powiadomi o tym właściwy organ lub złoży wniosek o uprzednią zgodę, należy postępować w następujący sposób:

- a. organ zarządzający powinien zdecydować na podstawie analizy przeprowadzonej w ramach dorocznego procesu identyfikacji, czy pracownicy faktycznie nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji i poinformować funkcję nadzorczą o podjętej decyzji. Funkcja nadzorcza albo komitet ds. wynagrodzeń, o ile został powołany, powinny dokonać przeglądu kryteriów i procesu, w ramach których podejmowane są decyzje i zatwierdzić uzgodnione wyłączenia;<sup>27</sup>
- b. wszelkich powiadomień należy dokonywać niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie sześciu miesięcy od zakończenia poprzedniego roku obrachunkowego, tak by zapewnić właściwemu organowi dostateczną ilość czasu na analizę zastosowanych wyłączeń i umożliwić instytucji uwzględnienie wszelkich uwag zgłoszonych przez właściwy organ oraz odpowiednie skorygowanie wyniku identyfikacji;
- c. wniosek o uprzednią zgodę powinien zostać złożony niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie sześciu miesięcy od zakończenia poprzedniego roku obrachunkowego. W miarę możliwości właściwy organ powinien rozpatrzyć wniosek i przyjąć go lub odrzucić, w możliwym zakresie, w terminie trzech miesięcy od otrzymania kompletnej dokumentacji;
- d. w przypadku gdy w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 EUR, właściwy organ powinien niezwłocznie poinformować Europejski Urząd Nadzoru Bankowego o otrzymanym wniosku i przekazać swoją wstępną ocenę. Na żądanie właściwy organ powinien niezwłocznie przekazać EUNB wszystkie informacje otrzymane od instytucji. EUNB będzie kontaktować się z właściwym organem w celu zapewnienia spójnego stosowania kryteriów rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 przed podjęciem przez właściwy organ decyzji dotyczącej przyjęcia lub odrzucenia wniosku.

95. Właściwy organ powinien udzielać uprzedniej zgody, zgodnie z art. 4 ust. 5 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, na wyłączenie pracowników zidentyfikowanych według kryterium określonego w lit. b) art. 4 ust. 1 tego rozporządzenia, wyłącznie na ograniczony okres. Wniosek o uprzednią zgodę na podstawie art. 4 ust. 5 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 powinien być składany każdego roku. W odniesieniu

---

<sup>27</sup> Informacje dotyczące zgody na odstępstwa od polityki wynagrodzeń zob. ust. 23.

do pracowników, w przypadku których decyzja w sprawie wniosku jest podejmowana po raz pierwszy, uprzednia zgoda powinna dotyczyć wyłącznie roku obrachunkowego, w którym złożono wniosek o uprzednią zgodę i następnego roku obrachunkowego. W odniesieniu do pracowników, w przypadku których zastosowanie art. 4 ust. 2 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 zostało już zatwierdzone w odniesieniu do bieżącego roku obrachunkowego, uprzednia zgoda powinna dotyczyć następnego roku obrachunkowego.

96. Powiadomienie o zastosowaniu wyłączeń na podstawie art. 4 ust. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 w odniesieniu do pracowników zidentyfikowanych według kryterium określonego w art. 4 ust. 1 lit. a) tego rozporządzenia powinno być dokonywane co roku, w podziale na wyłączenia według kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 lit. a) i b) tego rozporządzenia, przy czym powinno być ono ograniczone do pracowników, o których wyłączeniu powiadomiono w poprzednim okresie naliczania wynagrodzenia według tego samego kryterium (np. w przypadku gdy pracownik został wyłączony w związku z nieistotnością jego jednostki organizacyjnej, powiadomienie nie jest wymagane, jeżeli ten sam pracownik jest nadal zatrudniony w tej samej jednostce organizacyjnej, a jednostka organizacyjna pozostaje nieistotna).

97. Jeżeli wyłączenie dotyczyłoby pracowników w jednostkach zależnych, które same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy 2013/36/UE, właściwym organem jest właściwy organ instytucji dominującej. W przypadku oddziałów instytucji kredytowych, których centrala znajduje się w państwie trzecim, właściwym organem jest właściwy organ odpowiedzialny za nadzór nad instytucjami w państwie członkowskim, w którym znajduje się oddział.

98. Powiadomienia i wnioski dotyczące uprzedniej zgody powinny zawierać imiona i nazwiska lub innego rodzaju niepowtarzalny identyfikator wszystkich zidentyfikowanych pracowników, w odniesieniu do których przewidziano zastosowanie wyłączenia, odsetek kapitału wewnętrznego przypisany, zgodnie z art. 73 dyrektywy 2013/36/UE, do jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, a gdy wymagają tego przepisy rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 – analizę wpływu pracowników na profil ryzyka instytucji dla każdego zidentyfikowanego pracownika. W przypadku gdy zidentyfikowani pracownicy są zatrudnieni w tej samej jednostce organizacyjnej i mają tę samą funkcję, powinna zostać przeprowadzona wspólna ocena.

## 5.2 Zarządzanie procesem identyfikacji

99. Ostateczną odpowiedzialność za proces identyfikacji oraz powiązaną politykę ponosi organ zarządzający. W ramach swojej funkcji nadzorczej organ zarządzający powinien:

- a. zatwierdzić politykę dotyczącą procesu identyfikacji w ramach polityki wynagrodzeń;
- b. uczestniczyć w przygotowaniu samooceny;
- c. dopilnować, by ocena na potrzeby identyfikacji pracowników została prawidłowo przeprowadzona, zgodnie z przepisami dyrektywy 2013/36/UE, rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 i postanowieniami niniejszych wytycznych;

- d. na bieżąco nadzorować proces identyfikacji;
  - e. zatwierdzać wszelkie istotne odstępstwa od przyjętej polityki lub jej zmiany oraz dokładnie analizować i monitorować ich skutki;
  - f. zatwierdzać lub monitorować wszelkie przypadki wyłączenia pracowników na podstawie art. 4 ust. 2 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 w przypadku, gdy instytucje uznają, że pracownicy nie spełniają kryteriów jakościowych określonych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014, ponieważ nie mają w rzeczywistości istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji;
  - g. przeprowadzać okresowy przegląd zatwierdzonej polityki, a w razie konieczności, zmieniać ją.
100. Jeżeli powoływany jest komitet ds. wynagrodzeń, powinien on aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji w związku ze swoimi obowiązkami dotyczącymi przygotowywania decyzji dotyczących wynagrodzeń. Jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, poszczególne zadania powinni wykonywać niepełniący funkcji wykonawczych oraz – w miarę możliwości – zachowujący niezależność członkowie organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej.
101. W procesie identyfikacji powinny na bieżąco uczestniczyć – z zastrzeżeniem powierzonych im uprawnień i obowiązków – niezależne komórki ds. zarządzania ryzykiem i zapewnienia zgodności z przepisami (np. komórki ds. ryzyka, działy prawne i kadr) oraz właściwe komitety organu zarządzającego (tj. komitety ds. ryzyka, nominacji i audytu). W szczególności, w przypadku powołania komitetu ds. ryzyka, komitet powinien aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji, bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń. Instytucje powinny zapewnić właściwą wymianę informacji pomiędzy wszystkimi organami wewnętrznymi i komórkami uczestniczącymi w procesie identyfikacji. Proces identyfikacji i jego wyniki powinny podlegać niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu i zewnętrznemu.

### 5.3 Proces identyfikacji na poziomie indywidualnym i skonsolidowanym

102. Kryteria zawarte w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 i określone dodatkowo przez instytucje powinny być stosowane zarówno przez instytucje na zasadzie indywidualnej, na podstawie danych liczbowych i z uwzględnieniem sytuacji danej instytucji, a dodatkowo przez instytucję konsolidującą na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt (48) i (49) rozporządzenia w sprawie wymogów kapitałowych, włączając, między innymi, wszystkie jednostki zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej, które same w sobie nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, na podstawie skonsolidowanych danych liczbowych i z uwzględnieniem sytuacji skonsolidowanej, a także wpływu na profil ryzyka instytucji w ujęciu skonsolidowanym. To samo dotyczy poziomu subskonsolidowanego.

103. W przypadku stosowania kryteriów jakościowych określonych w art. 3 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, pracownicy jednostki zależnej są ujmowani wyłącznie wówczas, gdy odpowiadają za funkcje określone w tych kryteriach na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym. Na przykład pracownik jednostki zależnej będący członkiem organu zarządzającego tej jednostki zależnej powinien być ujmowany według kryterium określonego w art. 3 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 („pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą”), tylko jeżeli pracownik ten jest również członkiem organu zarządzającego instytucji dominującej w UE.
104. Kryteria ilościowe określone w art. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 obowiązują w odniesieniu do wszystkich pracowników na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, w tym pracowników wszystkich jednostek zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej. A zatem, przykładowo pracowników jednostki zależnej zarabiających powyżej 500 000 EUR uznaje się za zidentyfikowanych pracowników, chyba że zostaliby wyłączeni na podstawie art. 4 (ust. 2 oraz 5) tych RST.
105. Stosując kryteria jakościowe określone w art. 3 rozporządzenia delegowanego Komisji (EU) nr 604/2014 na poziomie indywidualnym, instytucje powinny zidentyfikować pracowników odpowiedzialnych za funkcję wymienioną w ramach kryteriów jakościowych; głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków przypisanych tej funkcji.

## 5.4 Rola instytucji konsolidującej

106. Instytucja konsolidująca powinna zapewnić ogólną spójność polityki wynagrodzeń poszczególnych podmiotów grupy, w tym procesów identyfikacji, a także prawidłowość wdrażania polityki na zasadzie skonsolidowanej, subskonsolidowanej i indywidualnej.

## 5.5 Rola jednostek zależnych

107. W ramach swojej polityki wynagrodzeń instytucje będące jednostkami zależnymi instytucji konsolidującej powinny stosować w ramach swojej polityki wynagrodzeń politykę wydaną przez konsolidującą jednostkę dominującą oraz jej proces identyfikacji pracowników. Wszystkie jednostki zależne powinny aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji przeprowadzanym przez konsolidującą instytucję dominującą. W szczególności wszystkie jednostki zależne objęte konsolidacją ostrożnościową, w tym te nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy 2013/36/UE, powinny przekazywać instytucji konsolidującej wszelkie informacje niezbędne do właściwego zidentyfikowania wszystkich pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym.
108. Jednostki zależne nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy 2013/36/UE nie muszą przeprowadzać procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym. W przypadku tych

jednostek zależnych ocena powinna być przeprowadzana przez instytucję konsolidującą na podstawie informacji dostarczonych przez daną jednostkę zależną. Instytucje objęte zakresem stosowania dyrektywy 2013/36/UE (instytucje kredytowe i firmy inwestycyjne) powinny przeprowadzać samoocenę w celu identyfikacji pracowników na poziomie indywidualnym. Małe i mniej złożone instytucje objęte procesem identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej mogą powierzyć praktyczne przeprowadzenie procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym instytucji konsolidującej.

Proces identyfikacji powinien być przeprowadzany przez zlokalizowane w państwie członkowskim oddziały instytucji kredytowych mających centralę w państwie trzecim i znajdujące się w państwie członkowskim instytucje będące jednostkami zależnymi instytucji dominujących zlokalizowanych w państwach trzecich, a także informować instytucję dominującą o jego wynikach. Instytucje znajdujące się w państwie członkowskim powinny również uwzględniać jednostki zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej oraz oddziały zlokalizowane w państwach trzecich. W przypadku oddziałów, kryteria identyfikacji dotyczące funkcji, działalności gospodarczej i pracowników zlokalizowanych w państwie członkowskim powinny być stosowane w taki sam sposób, jakby były stosowane w odniesieniu do instytucji na poziomie indywidualnym.

## 6. Baza kapitałowa

109. Instytucje i właściwe organy powinny dopilnować, by przyznanie, wypłata i nabywanie praw do wynagrodzenia zmiennego, w tym stosowanie zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty, w ramach polityki wynagrodzeń instytucji nie wpływały negatywnie na możliwość utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej.
110. Oceniając prawidłowość bazy kapitałowej, instytucja powinna uwzględniać całość swoich funduszy własnych, a w szczególności kapitał podstawowy Tier 1, wymóg połączonego bufora w rozumieniu art. 128 ust. 6 dyrektywy 2013/36/UE oraz ograniczenia w zakresie wypłat określone w art. 141 dyrektywy 2013/36/UE, mające zastosowanie w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego wszystkich pracowników, a także wynik procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego. Wymogi dotyczące utrzymywania połączonego bufora kapitałowego określone w art. 129 dyrektywy 2013/36/UE, w tym ograniczenia w zakresie wypłat zysków określone w art. 141 ust. 2 i 3 tej dyrektywy, stosuje się również na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej. Dodatkowo właściwe organy powinny uwzględnić wyniki przeglądu nadzorczego i procesu oceny zgodnie z odpowiednimi wytycznymi EUNB.
111. Instytucje powinny uwzględnić wpływ wynagrodzenia zmiennego – zarówno wypłacanego z góry, jak i odroczonego – w ramach swojego planowania kapitałowego i płynnościowego oraz ogólnego procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego.
112. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez instytucję nie może ograniczać zdolności instytucji do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy oraz właścicieli, deponentów,



inwestorów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej. Oprócz ograniczeń dotyczących wypłat zysków określonych w art. 141 dyrektywy 2013/36/UE instytucja powinna uwzględniać te wymogi, ustalając:

- a. ogólną pulę wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane w tym roku; oraz
- b. kwotę wynagrodzenia zmiennego, która zostanie wypłacona lub do której zostaną nabyte prawa w tym roku.

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

- a. zmniejszyć pulę premii przyznawanych w ramach wynagrodzenia zmiennego zgodnie z art. 141 dyrektywy 2013/36/UE, ewentualnie całkowicie ją zlikwidować.
- b. zastosować niezbędne korekty wynagrodzenia o wyniki, w szczególności poprzez mechanizm zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- c. wykorzystać zysk netto instytucji za ten rok i ewentualnie w latach następnych do wzmocnienia bazy kapitałowej. Instytucja nie powinna rekompensować obniżenia wynagrodzenia zmiennego dokonanego w celu zapewnienia prawidłowej bazy kapitałowej w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody, które prowadzą do obejścia niniejszego postanowienia.

114. Właściwe organy powinny interweniować w przypadku, gdy przyznanie wynagrodzenia zmiennego wpływa negatywnie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej, żądając od instytucji obniżenia lub ograniczenia wysokości łącznej puli ustalonego wynagrodzenia zmiennego do czasu poprawy sytuacji pod względem adekwatności kapitałowej, a w razie konieczności, zastosowania mechanizmów korekty wynagrodzenia, w szczególności mechanizmu zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty, a także wymagając od instytucji wykorzystania zysku netto do wzmocnienia funduszy własnych.

## Tytuł II – Wymogi dotyczące struktury wynagrodzenia

### 7. Kategorie wynagrodzenia

115. W dyrektywie 2013/36/UE jest mowa albo o wynagrodzeniu stałym, albo zmiennym; nie występuje trzecia kategoria wynagrodzenia. Jeżeli wynagrodzenie jest zmienne i wypłacane zidentyfikowanemu pracownikom, oprócz ogólnych wymogów zawartych w art. 92 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, obowiązują również wszystkie wymogi określone w art. 94 tej dyrektywy. W tym celu instytucje powinny przyporządkować – zgodnie z niniejszymi

wytycznymi – składniki wynagrodzenia do wynagrodzenia stałego albo zmiennego oraz określić w ramach swojej polityki wynagrodzeń jasne, obiektywne, z góry ustalone i przejrzyste kryteria przypisywania wszystkich składników wynagrodzenia do kategorii wynagrodzenia stałego albo zmiennego zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 2 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE i niniejszymi wytycznymi.

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

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

- a. opierają się na z góry określonych kryteriach;
- b. są nieuznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
- c. są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- d. są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
- e. są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f. nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez instytucję;
- g. nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
- h. nie zależą od wyników.

118. Składniki wynagrodzenia stanowiące albo część ogólnej polityki obejmującej całą instytucję w zakresie, w jakim spełniają one warunki określone w ust. 117, albo obowiązkowe płatności wymagane prawem krajowym są uznawane za wynagrodzenie stałe. Należą do nich płatności w ramach standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu niniejszych wytycznych.

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

- a. wynagrodzenie wypłacane pracownikom będącym cudzoziemcami z uwzględnieniem kosztów życia i stawek podatkowych w innym kraju;
- b. dodatki do wynagrodzenia zasadniczego w sytuacjach, gdy pracownicy pracują za granicą i otrzymują niższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie, które otrzymywaliby na

lokalnym rynku pracy na analogicznym stanowisku, w przypadku spełniania wszystkich następujących warunków szczególnych:

- i. dodatek jest wypłacany w sposób niedyskryminujący wszystkim pracownikom w podobnej sytuacji;
- ii. dodatek jest przyznawany w związku z tym, że pracownicy są czasowo zatrudnieni za granicą lub na innym stanowisku za wynagrodzeniem, którego poziom wymaga korekty w celu odzwierciedlenia poziomu płac na danym rynku;
- iii. poziom dopłat został ustalony w oparciu o z góry określone kryteria;
- iv. okres, przez jaki przysługuje dodatek, jest związany z czasem trwania wyżej wspomnianej sytuacji.

## 8. Szczególne składniki wynagrodzenia

### 8.1 Dodatki

120. Zmienne i stałe wynagrodzenie instytucji może obejmować różne składniki, w tym różnego rodzaju dodatki i świadczenia. Instytucje powinny ocenić charakter dodatków<sup>28</sup> i przypisać je do zmiennych lub stałych składników wynagrodzenia. Przypisanie powinno odbyć się na podstawie kryteriów określonych w sekcji 7.

121. W szczególności, jeżeli dodatki są uznawane za wynagrodzenie stałe, ale charakteryzuje je jedna z następujących cech, instytucja powinna odpowiednio udokumentować wyniki ocen przeprowadzonych zgodnie z sekcją 7:

- a. są wypłacane wyłącznie zidentyfikowanym pracownikom<sup>29</sup>;
- b. ograniczają się do przypadków, w których stosunek zmiennych do stałych składników wynagrodzenia przekraczałby w przeciwnym razie 100% (w stosownych przypadkach, do 200% za zgodą akcjonariuszy);
- c. dodatki są powiązane ze wskaźnikami, którą mogą być potencjalnie traktowane jako mierniki wyników. W takim przypadku instytucja powinna być w stanie wykazać, że wskaźniki te nie są powiązane z wynikami instytucji, np. poprzez analizę korelacji z użytymi wskaźnikami wyników.

122. W przypadku gdy dodatki są związane z rolą, funkcją lub zakresem odpowiedzialności służbowej pracownika, aby mogły zostać prawidłowo przyporządkowane do stałego składnika

<sup>28</sup> Nazwy mogą różnić się w zależności od instytucji: „dodatek funkcyjny, dodatek stanowiskowy, zmienny dodatek funkcyjny, stały dodatek do pensji” itp.

<sup>29</sup> Bycie zidentyfikowanym pracownikiem nie powinno być uznawane za rolę ani funkcję.

wynagrodzenia, powinny spełniać kryteria określone w ust. 117, w tym wszystkie następujące warunki szczególne:

- a. dodatek jest powiązany z rolą lub zakresem odpowiedzialności służbowej i przyznawany, dopóki nie wystąpią istotne zmiany w zakresie obowiązków i uprawnień w ramach danej roli skutkujące de facto zmianą roli lub zakresu odpowiedzialności służbowej;
- b. wysokość dodatku nie jest uzależniona od innych czynników niż określona rola lub posiadanie określonego zakresu odpowiedzialności służbowej oraz od kryteriów określonych w ust. 182;
- c. każdy inny pracownik pełniący tę samą rolę lub mający ten sam zakres odpowiedzialności służbowej oraz będący w porównywalnej sytuacji byłby uprawniony do analogicznego dodatku, z zastrzeżeniem ust. 182 niniejszych wytycznych.

123. Właściwe organy powinny dopilnować, by dodatki nie stanowiły instrumentu ani metody ułatwiającej instytucjom omijanie przepisów dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych.

## 8.2 Wynagrodzenie zmienne oparte na przyszłych wynikach

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

- a. instytucje powinny wyraźnie informować pracowników o dodatkowych warunkach dotyczących wyników, które muszą spełnić, aby nabyć uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego;
- b. przed nabyciem praw do wynagrodzenia zmiennego przez pracowników instytucje powinny ocenić, czy jego warunki zostały spełnione;
- c. powinny zostać określone dodatkowe warunki dotyczące wyników w przyszłości obejmujące z góry ustalony okres rozliczeniowy co najmniej jednego roku;
- d. w przypadku niespełnienia dodatkowych warunków dotyczących wyników w przyszłości, do 100% wynagrodzenia zmiennego przyznanego z zastrzeżeniem tych warunków powinno podlegać mechanizmom zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- e. okres odroczenia powinien kończyć się najwcześniej po upływie jednego roku od oceny ostatniego warunku dotyczącego wyników; wszelkie pozostałe warunki dotyczące odroczenia wynagrodzenia zmiennego obowiązujące w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników określone w sekcji 15 stosuje się tak samo, jak w przypadku wynagrodzenia zmiennego opartego wyłącznie na wynikach przed jego przyznaniem;

- f. do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych powinno się brać całkowitą kwotę wynagrodzenia zmiennego przyznanego w roku obrachunkowym, za który przyznano wynagrodzenie zmienne, w tym w ramach LTIP. Powinno to również dotyczyć sytuacji, w których dotychczasowe wyniki oceniano na przestrzeni wieloletniego okresu naliczania wynagrodzenia.

125. W przypadku gdy perspektywiczny program wynagrodzeń w ramach wynagrodzenia zmiennego, w tym LTIP, opiera się wyłącznie na warunkach dotyczących wyników w przyszłości (np. gdy nowi pracownicy otrzymują LTIP na początku pierwszego roku zatrudnienia), kwotę wynagrodzenia należy uznać za przyznaną po spełnieniu warunków dotyczących wyników, w przeciwnym nie powinno się przyznawać wynagrodzenia. Do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych w roku obrachunkowym poprzedzającym przyznanie wynagrodzenia należy stosować kwoty przyznane. W przypadku przyznania określonej liczby instrumentów, do celów określenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych należy je wyceniać, na zasadzie wyjątku, według ich ceny rynkowej lub wartości godziwej określonej w czasie przyznania perspektywicznego programu wynagrodzenia w ramach wynagrodzenia zmiennego. Powinno się stosować ust. 124. lit. a) – c) Wszelkie pozostałe warunki obowiązują tak samo jak w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, np. okres odroczenia rozpoczyna bieg po przyznaniu wynagrodzenia zmiennego.

### 8.3 Wypłaty wynagrodzenia dodatkowego

126. Wypłaty wynagrodzenia dodatkowego (carried interest) w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) AIFMD podlegają przepisom dotyczącym wynagrodzenia określonym w AIFMD, w punkcie 2 załącznika I do AIFMD zaliczono bowiem wynagrodzenie dodatkowe do definicji wynagrodzenia<sup>30</sup>. Stosuje się Wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń wydane przez ESMA na podstawie dyrektywy AIFMD<sup>31</sup>. Do celów niniejszych wytycznych EUNB, w szczególności obliczenia stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych dla pracowników zidentyfikowanych zgodnie z sekcją 13 niniejszych wytycznych, powinny mieć zastosowanie następujące zasady:

- a. wszelkie płatności dokonywane przez alternatywne fundusze inwestycyjne na rzecz tych pracowników z tytułu instrumentów wynagrodzenia dodatkowego, niestanowiące

<sup>30</sup> Ustęp 2 załącznika I do AIFMD stanowi, że „zasady określone w ust. 1 mają zastosowanie do wszelkich typów wynagrodzeń wypłacanych przez ZAFI, do wszelkich kwot wypłacanych bezpośrednio przez sam AFI, w tym wynagrodzenia dodatkowego, oraz do każdego przekazania jednostek uczestnictwa lub udziałów AFI, dokonanych na korzyść tych kategorii personelu, w tym wyższych kadr kierowniczych, osób podejmujących ryzyko działalności oraz osób sprawujących kontrolę oraz wszelkich pracowników otrzymujących całkowite wynagrodzenie plasujące ich na tym samym szczeblu siatki płac, co kadra kierownicza wyższego szczebla i osoby podejmujące ryzyko działalności, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ich profil ryzyka lub profile ryzyka AFI, którymi zarządzają” (dodano podkreślenie).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, dostępne pod adresem: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). Szczególne traktowanie wynagrodzenia dodatkowego na mocy dyrektywy AIFMD, zob. w szczególności ust. 10, 13 i 16 oraz 159 wytycznych ESMA.

proporcjonalnego zwrotu z inwestycji poczynionej przez tych pracowników, powinny być uznawane za wynagrodzenie zmienne i wyceniane w czasie ich przyznania;

- b. wszelkie płatności dokonywane przez alternatywne fundusze inwestycyjne na rzecz tych pracowników z tytułu instrumentów wynagrodzenia dodatkowego, stanowiące proporcjonalny zwrot z inwestycji poczynionej przez tych pracowników (poprzez te instrumenty wynagrodzenia dodatkowego) na rzecz alternatywnego funduszu inwestycyjnego nie powinny być uwzględniane w wyliczeniach.

127. Dywidendy wypłacone z tytułu nabytych akcji lub równoważnych tytułów własności, które pracownicy otrzymują jako udziałowcy lub właściciele danej instytucji, nie stanowią części wynagrodzenia w rozumieniu niniejszych wytycznych. Nie wolno jednak korzystać z tych płatności jako metody wypłaty wynagrodzenia zmiennego w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia ustanowionych przez dyrektywę w sprawie wymogów kapitałowych.

## 8.4 Premie lojalnościowe

128. Instytucje powinny być w stanie dowieść, że mają uzasadniony interes, przyznając premie lojalnościowe w celu zatrzymania danego zidentyfikowanego pracownika. Premie lojalnościowe mogą być przykładowo przyznawane w związku restrukturyzacją, likwidacją lub po zmianie właściciela.

129. Premia lojalnościowa musi spełniać warunki dotyczące wynagrodzenia zmiennego, w tym dotyczące dostosowania wynagrodzenia do ryzyka *ex post*, wypłaty w instrumentach, odroczenia, zatrzymania oraz zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty. Premia lojalnościowa nie jest oparta na wynikach, lecz uzależniona od spełnienia innych warunków (np. pozostania danego pracownika w firmie przez z góry określony czas lub do czasu wystąpienia określonego zdarzenia), stąd korekty o ryzyko *ex ante* nie są niezbędne.

130. Premie lojalnościowe nie powinny być przyznawane wyłącznie w celu zrekompensowania pracownikowi niewypłacenia wynagrodzenia za wyniki z powodu niedostatecznych wyników lub sytuacji instytucji finansowej.

131. Instytucje powinny określić długość czasu pozostania w firmie jako konkretny okres lub poprzez wskazanie zdarzenia stanowiącego wypełnienie warunku pozostania w firmie. Premie lojalnościowe powinny być przyznawane po upływie danego okresu lub spełnieniu warunku pozostania w firmie.

132. Premia lojalnościowa powinna być uwzględniana w obliczaniu stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych jako wynagrodzenie zmienne. Premia lojalnościowa powinna być uwzględniana albo jako kwota roczna w każdym roku okresu pozostania w firmie, obliczana w sposób liniowy i proporcjonalny, niezależnie od tego, czy pełna kwota premii jest przyznawana po zakończeniu okresu pozostania w firmie, albo jako

pełna kwota przy spełnieniu warunku pozostania w firmie. Jeżeli długość trwania okresu pozostania w firmie nie jest z góry znana, instytucja powinna określić i odpowiednio udokumentować pewien okres, uwzględniając sytuację i przeprowadzone pomiary uzasadniające wypłatę premii lojalnościowej. Obliczenia stosunku powinny opierać się na określonym okresie.

## 8.5 Uznaniowe świadczenia emerytalne

133. Uznaniowe świadczenia emerytalne są formą wynagrodzenia zmiennego. Jeżeli warunki programu emerytalnego firmy przewidują świadczenia emerytalne, które nie są oparte na wynikach i nie są w sposób jednolity przyznawane danej kategorii pracowników, takie świadczenia emerytalne nie powinny być uznawane za uznaniowe, lecz traktowane jako część standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu postanowień sekcji niniejszych wytycznych zawierającej definicje.
134. Instytucja powinna dopilnować, by w przypadku odchodzenia pracownika z instytucji lub przechodzenia na emeryturę uznaniowe świadczenia emerytalne nie były wypłacane, o ile nie zostaną wzięte pod uwagę sytuacja ekonomiczna instytucji lub ryzyka podejmowane przez pracownika w przeszłości, które mogą wpłynąć na instytucję w dłuższej perspektywie czasowej.
135. Pełna kwota uznaniowych świadczeń emerytalnych musi zostać przyznana, zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. o) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, w instrumentach określonych w lit. l) tego artykułu oraz:
- a. jeżeli zidentyfikowany pracownik opuszcza instytucję przed osiągnięciem wieku emerytalnego, instytucja zatrzymuje uznaniowe świadczenia emerytalne w instrumentach przez okres co najmniej 5 lat bez proporcjonalnego nabywania uprawnień;
  - b. jeżeli zidentyfikowany pracownik przechodzi na emeryturę, należy stosować pięcioletni okres zatrzymania w odniesieniu do pełnej kwoty wypłacanej w instrumentach.
136. Instytucje powinny dopilnować, by mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty były stosowane w odniesieniu do uznaniowych świadczeń emerytalnych tak samo jak w przypadku innych składników wynagrodzenia zmiennego.

## 9. Składniki wynagrodzenia przyznawane na zasadzie wyjątku

### 9.1 Gwarantowane wynagrodzenie zmienne

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

138. Przyznając gwarantowane wynagrodzenie zmienne zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. d) i e) dyrektywy 2013/36/UE przy zatrudnianiu nowych pracowników, instytucjom nie wolno gwarantować wynagrodzenia zmiennego przez dłużej niż przez pierwszy rok zatrudnienia. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne stanowi wyjątek i może występować, wyłącznie jeżeli instytucja dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową, zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. e) tej dyrektywy i sekcją 6 niniejszych wytycznych.
139. Instytucje powinny przyznawać gwarantowane wynagrodzenie zmienne temu samemu pracownikowi tylko raz. Wymóg ten powinien również obowiązywać na poziomie skonsolidowanym i subskonsolidowanym i obejmuje sytuacje, w których pracownicy podpisują nową umowę z tą samą instytucją lub inną instytucją objętą zakresem konsolidacji.
140. Instytucje i właściwe organy nie mogą uwzględniać kwoty gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego w obliczeniach stosunku stałych składników łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych za pierwszy okres rozliczeniowy, w przypadku gdy gwarantowane wynagrodzenie zmienne jest przyznawane przy zatrudnianiu nowego pracownika przed rozpoczęciem pierwszego okresu rozliczeniowego.
141. W ramach uzgodnień gwarantujących tę część wynagrodzenia zmiennego, w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego instytucje mogą stosować wymogi dotyczące mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty. Instytucje mogą wypłacać pełną kwotę w gotówce bez odroczenia.

## 9.2 Rekompensata lub spłata z tytułu rozwiązania poprzedniej umowy zatrudnienia

142. Rekompensata lub spłata z tytułu poprzedniej umowy zatrudnienia powinny być przyznawane na warunkach określonych w ust. 138 niniejszych wytycznych.
143. Wynagrodzenie uznaje się za przyznane w formie rekompensaty lub spłaty z tytułu wcześniejszej umowy wówczas, gdy w związku z rozwiązaniem umowy poprzedni pracodawca obniża lub cofa odroczone wynagrodzenie zmienne pracownika. W przypadku pakietów wynagrodzenia przewidujących rekompensatę lub spłatę z tytułu umów w ramach poprzedniego zatrudnienia, stosuje się wszystkie wymogi dotyczące wynagrodzenia zmiennego, w tym dotyczące odroczenia, zatrzymania, wypłaty w instrumentach oraz mechanizmów cofnięcia.

## 9.3 Odprawa

144. Polityka wynagrodzeń instytucji powinna określać zasady dotyczące odpraw, w tym ich maksymalnej wysokości lub kryteriów określania kwot, które mogą być przyznawane zidentyfikowanym pracownikom jako odprawy. Kwoty wypłacane zwyczajowo w związku z okresem wypowiedzenia nie powinny być uznawane za odprawy w rozumieniu niniejszych wytycznych.



145. Instytucje powinny stosować zasady dotyczące uzgadniania i zatwierdzania odpraw, w tym określające wyraźny podział obowiązków i uprawnień decyzyjnych oraz stopień zaangażowania w procedury związane z odprawami osób pełniących funkcje kontrolne.
146. Odprawy nie powinny stanowić nieproporcjonalnego wynagrodzenia, lecz powinny stanowić odpowiednią rekompensatę dla pracownika w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy zatrudnienia. Zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. h) dyrektywy 2013/36/UE odprawy muszą odzwierciedlać wyniki osiągnięte w dłuższym czasie i nie mogą premiować niepowodzeń lub uchybień.
147. Odprawy nie powinny być przyznawane w przypadku wystąpienia oczywistych przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy lub zwolnienie pracownika.
148. Odprawa nie powinna być przyznawana, jeżeli dany pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy w celu podjęcia zatrudnienia w innym podmiocie, chyba że odprawa jest wymagana na podstawie krajowych przepisów prawa pracy.
149. Odprawy mogą obejmować odprawy z tytułu zwolnień grupowych i mogą być objęte umownym zakazem konkurencji. W szczególności dodatkowe płatności z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy zatrudnienia powinny być uznawane za odprawy w następujących sytuacjach:
- a. instytucja rozwiązuje umowy z pracownikami z przyczyn leżących po stronie instytucji;
  - b. instytucja chce rozwiązać umowę w następstwie istotnego ograniczenia swojej działalności, w ramach której zatrudniony był pracownik, lub gdy część działalności jest nabywana przez inną instytucję bez możliwości zachowania zatrudnienia przez pracownika w instytucji nabywającej;
  - c. instytucja i pracownik zawierają ugodę w sprawie ewentualnego lub faktycznego sporu pracowniczego w celu uniknięcia konieczności rozstrzygnięcia sporu w sądzie.
150. Jeżeli instytucje przyznają odprawy, powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi ich zasadność, odpowiedniość przyznanej kwoty i kryteriów stosowanych do określania ich wysokości, w tym fakt, że nie są one powiązane z wynikami osiągniętymi w czasie i nie premiuje niepowodzeń lub uchybień.
151. Określając wysokość odpraw, instytucje powinny brać pod uwagę wyniki osiągnięte w czasie i ocenić, w stosownych przypadkach, powagę przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy może nastąpić z przyczyn leżących po stronie instytucji lub zidentyfikowanych pracowników. Przyczyny te rozróżnia się, jak następuje:
- a. przyczyny leżące po stronie instytucji powinny być uwzględniane przy określaniu łącznych kwot odpraw dla pracowników, z uwzględnieniem bazy kapitałowej instytucji;

wysokość tych odpraw nie powinna być wyższa niż obniżka kosztów uzyskana dzięki wcześniejszemu rozwiązaniu umów;

- b. przyczyny leżące po stronie zidentyfikowanych pracowników powinny skutkować obniżeniem kwoty odprawy, która przysługiwałaby w przeciwnym razie, gdyby w szacunkach odprawy uwzględniono wyłącznie wyniki osiągnięte w czasie; oznacza to, między innymi, możliwość obniżenia kwoty odprawy do zera.

152. Przyczyny po stronie instytucji obejmują następujące sytuacje:

- a. w przypadku gdy instytucja korzysta z pomocy publicznej lub jest objęta środkami wczesnej interwencji bądź restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji określonymi w dyrektywie 2014/59/UE<sup>32</sup>;
- b. w przypadku gdy złożono wniosek o wszczęcie wobec instytucji standardowego postępowania upadłościowego, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1) pkt 47 dyrektywy 2014/59/UE;
- c. w przypadku gdy znaczne straty powodują przez instytucję prawidłowej bazy kapitałowej, a skutkiem tego, dany obszar działalności zostaje sprzedany lub działalność gospodarcza zostaje ograniczona.

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

- a. w przypadku gdy uznano, że członek organu zarządzającego przestaje spełniać wysokie standardy uczciwości i kultury osobistej;
- b. w przypadku gdy zidentyfikowany pracownik uczestniczył w działaniach skutkujących znacznymi stratami dla instytucji, zgodnie z definicją określoną w polityce wynagrodzeń instytucji, bądź ponosi odpowiedzialność za takie działania;
- c. w przypadku gdy zidentyfikowany pracownik dopuszcza się naruszenia wewnętrznych zasad, wartości i procedur poprzez umyślne działania lub rażące zaniedbanie.

---

<sup>32</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/59/UE z dnia 15 maja 2014 r. ustanawiająca ramy na potrzeby prowadzenia działań naprawczych oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w odniesieniu do instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych oraz zmieniająca dyrektywę Rady 82/891/EWG i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2001/24/WE, 2002/47/WE, 2004/25/WE, 2005/56/WE, 2007/36/WE, 2011/35/UE, 2012/30/UE i 2013/36/UE oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 190).

154. Odprawy powinny być uznawane za wynagrodzenie zmienne. Następujące kwoty odpraw nie powinny być uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia oraz zastosowania odroczenia i wypłaty w instrumentach:
- a. odprawy obowiązkowe przewidziane przepisami prawa pracy, odprawy zasądzone wyrokiem sądu lub obliczone przy użyciu z góry określonego ogólnego wzoru przewidzianego w polityce wynagrodzeń w przypadkach, o których mowa w ust. 149;
  - b. rozliczenia z tytułu utraty stanowiska, w przypadku gdy podlegają umownemu zakazowi konkurencji („zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy”) i są wypłacane w przyszłych okresach do kwoty wynagrodzenia stałego, które zostałyby wypłacone w okresie objętym zakazem konkurencji, gdyby pracownicy byli nadal zatrudnieni;
  - c. odprawy określone w ust. 149, niespełniające warunku określonego w lit. a) niniejszego ustępu, o ile instytucja przedstawiła właściwemu organowi uzasadnienie i wykazała odpowiedniość kwoty odprawy.
155. Obliczając stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych, w celu obliczenia tego stosunku dla ostatniego okresu rozliczeniowego, jako wynagrodzenie zmienne powinny być uwzględniane następujące kwoty odpraw:
- a. sumę wszelkich kwot przekraczających wynagrodzenie stałe dla przyszłych okresów zgodnie z ust. 154 lit. b);
  - b. wszelkie inne odprawy niewyszczególnione w ust. 154.

## 10. Zakazy

### 10.1 Osobiste strategie hedgingowe

156. Jeżeli odpowiednia polityka wynagrodzeń jest dostosowana do ryzyk, powinna być wystarczająco skuteczna i umożliwiać, w praktyce, korektę w dół kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanej pracownikom, także stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty.
157. Instytucje powinny dopilnować, w możliwym zakresie, by zidentyfikowani pracownicy nie mogli przenosić ryzyka utraty części wynagrodzenia zmiennego na inną stronę poprzez hedging lub określone rodzaje ubezpieczeń, np. poprzez stosowanie polityki dotyczącej obrotu instrumentami finansowymi i wymogów dotyczących ujawniania informacji.

158. Należy uznać, że dany zidentyfikowany pracownik zabezpieczył się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarł umowę z osobą trzecią lub instytucją i zachodzi dowolna z poniższych przesłanek:
- a. umowa wymaga od osoby trzeciej lub instytucji dokonania na rzecz zidentyfikowanego pracownika, bezpośrednio lub pośrednio, płatności z tytułu kwot, o jakie wynagrodzenie zmienne tego pracownika zostaje obniżone, bądź też płatności odpowiadających tym kwotom;
  - b. zidentyfikowany pracownik nabywa lub posiada instrumenty pochodne, które mają stanowić zabezpieczenie przed ryzykiem strat z tytułu instrumentów finansowych otrzymanych w ramach wynagrodzenia zmiennego.
159. Należy uznać, że zidentyfikowani pracownicy ubezpieczyli się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarli umowę ubezpieczeniową przewidującą wypłatę odszkodowania w przypadku wystąpienia korekty wynagrodzenia w dół. Co do zasady powyższe nie powinno stanowić przeszkody dla zawierania umów ubezpieczenia obejmujących płatności osobiste, np. z tytułu leczenia lub rat kredytu hipotecznego.
160. Wymóg niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu obejścia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka przewidzianych w ramach uzgodnień dotyczących wynagrodzenia powinien dotyczyć odroczonego i zatrzymanego wynagrodzenia zmiennego.
161. Instytucje powinny stosować skuteczne mechanizmy gwarantujące przestrzeganie wymogów niniejszej sekcji przez zidentyfikowanych pracowników. Niezbędne jest co najmniej oświadczenie zawierające zobowiązanie zidentyfikowanego pracownika do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu obejścia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka. Funkcje zasobów ludzkich lub kontroli wewnętrznej powinny co najmniej przeprowadzać kontrole weryfikacyjne zgodności oświadczenia ze stanem faktycznym w odniesieniu do wewnętrznych rachunków powierniczych. Kontrole weryfikacyjne powinny co najmniej obejmować wewnętrzne rachunki powiernicze zidentyfikowanych pracowników. Należy również wprowadzić obowiązek informowania o wszelkich rachunkach powierniczych poza instytucją.

## 10.2 Obchodzenie wymogów

162. Instytucje powinny dopilnować, by wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane za pomocą instrumentów lub metod mających na celu obejście lub skutkujących obejściem wymogów dotyczących wynagrodzenia obejmujących zidentyfikowanych pracowników lub, jeżeli wymogi te obowiązują w odniesieniu do wszystkich pracowników – wymogów dotyczących wynagrodzenia obejmujących wszystkich pracowników. Dotyczy to również uzgodnień między instytucją a osobami trzecimi, z tytułu których dany pracownik czerpie finansową lub osobistą korzyść.

163. „Obchodzenie wymogów” oznacza niezgodność z wymogami dotyczącymi wynagrodzenia i ma miejsce wówczas, gdy instytucja, mimo że formalnie zachowuje zgodność z pojedynczymi wymogami, nie realizuje łącznie ogólnych i szczegółowych celów przewidzianych wymogami.
164. Obchodzenie wymogów występuje, między innymi, w następujących sytuacjach:
- a. gdy wynagrodzenie zmienne jest uznawane za wynagrodzenie stałe zgodnie z brzmieniem niniejszych wytycznych, lecz nie w świetle jego celów;
  - b. gdy przyznano wynagrodzenie zmienne niebędące gwarantowanym wynagrodzeniem zmiennym lub nabyte zostały prawa do takiego wynagrodzenia, mimo że w rzeczywistości:
    - i. pracownik, jednostka organizacyjna lub instytucja nie odnotowała pozytywnych wyników, zmierzonych zgodnie z tytułem IV niniejszych wytycznych;
    - ii. nie dokonano skutecznego dostosowania wynagrodzenia do ryzyka (tj. korekty o ryzyko *ex ante* lub *ex post*); lub
    - iii. wynagrodzenie zmienne nie jest zrównoważone w świetle sytuacji finansowej instytucji;
  - c. gdy pracownicy otrzymują płatności od instytucji lub podmiotów objętych zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią instrumenty lub metody płatności motywujące do podejmowania ryzyka i zapewniające nieproporcjonalnie wysokie zyski z inwestycji w instrumenty firmy, które znacznie odbiegają od warunków dostępnych innym inwestorom, którzy inwestowaliby w taki instrument;
  - d. gdy pracownicy otrzymują płatności od instytucji lub podmiotów objętych zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią instrumenty lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia (bezzwrotna pożyczka);
  - e. gdy stałe składniki wynagrodzenia są przyznawane jako stała liczba instrumentów, a nie stała kwota;
  - f. gdy w ramach wynagrodzenia pracownicy otrzymują lub mogą kupować instrumenty, które nie są wyceniane według wartości rynkowej bądź wartości godziwej w przypadku instrumentów nienotowanych, a dodatkowa uzyskana w ten sposób kwota nie jest uwzględniana w wynagrodzeniu zmiennym;
  - g. gdy stałe składniki wynagrodzenia są często negocjowane i korygowane w celu dostosowania wynagrodzenia do wyników pracowników;
  - h. gdy przyznawane są zbyt wysokie dodatki, nieuzasadnione okolicznościami;

- i. gdy płatność jest dokonywana z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę i nie jest ujmowana jako wynagrodzenie zmienne, podczas gdy ma ona w rzeczywistości charakter odpłaty, ponieważ jest dokonywana w kontekście rozwiązania umowy przed terminem, bądź też gdy pracownik nie przechodzi na emeryturę po otrzymaniu takiej płatności lub gdy tego rodzaju płatności nie są przyznawane co miesiąc.
165. Instytucje powinny dopilnować, by metoda pomiaru wyników obejmowała odpowiednie mechanizmy kontroli zapobiegające manipulowaniu kryteriami przyznawania wynagrodzenia. Jeżeli brakuje takich mechanizmów kontroli, wynagrodzenie zmienne nie jest odpowiednio powiązane z wynikami, a polityka wynagrodzeń nie jest odpowiednio realizowana, a w konsekwencji każda wypłata wynagrodzenia zmiennego może doprowadzić do naruszenia wymogów regulacyjnych. Przykładem manipulacji może być, na przykład, podjęcie decyzji na zasadzie przysługi w ramach dwustronnego procesu oceny wyników, np. gdy nie istnieją obiektywne standardy procesu podejmowania decyzji o realizacji celów przez pracowników.
166. Instytucje nie powinny rekompensować pracownikowi obniżenia lub zmiany struktury wynagrodzenia zmiennego, np. w kontekście działań naprawczych lub restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji, bądź też innego rodzaju interwencji publicznej o wyjątkowym charakterze, w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody.
167. Instytucje nie powinny tworzyć struktur o charakterze grupy lub podmiotów typu offshore ani zawierać umów z osobami działającymi w imieniu instytucji w celu manipulowania wynikiem procesu identyfikacji i obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników, do których wymogi te miałyby w przeciwnym razie zastosowanie.
168. Jeżeli instytucje regularnie stosują i przedłużają umowy na krótki okres (np. jednego roku), wówczas właściwe organy powinny sprawdzić, czy tego rodzaju umowy nie stanowią instrumentu lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE, np. dlatego że w rzeczywistości stwarzają wynagrodzenie zmienne, a także podjąć stosowne kroki w celu zapewnienia stosowania przez instytucje wymogów art. 92-94 dyrektywy 2013/36/UE.
169. Jeżeli, w świetle wytycznych zawartych w sekcji 7, wynagrodzenie jest wynagrodzeniem stałym, lecz jest wypłacane w instrumentach, instytucje i właściwe organy powinny rozważyć, czy użyte instrumenty nie skutkują przekształceniem stałego składnika wynagrodzenia w składnik zmienny, ponieważ stwierdzono powiązanie wynagrodzenia z wynikami. Instytucje nie powinny korzystać z instrumentów finansowych w ramach wynagrodzenia stałego w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia zmiennego, a używane instrumenty nie powinny motywować do podejmowania nadmiernego ryzyka.

## Tytuł III – Wynagrodzenie osób pełniących określone funkcje

### 11. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego pełniących jego funkcje zarządczą i nadzorczą

170. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego w ramach sprawowania przez nich jego funkcji zarządczej (dalej „funkcja zarządcza”) powinno odpowiadać ich uprawnieniom, zadaniom, fachowości i obowiązkom.
171. W celu uniknięcia konfliktu interesów i bez uszczerbku dla ust. 172 i 173, członkowie funkcji nadzorczej powinni otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe. Należy wykluczyć mechanizmy motywacyjne oparte na wynikach instytucji. Za wynagrodzenie stałe uznaje się zwrot kosztów członków funkcji nadzorczej i wypłatę na ich rzecz stałej kwoty za godzinę lub dzień pracy, nawet jeżeli czas, za jaki przysługuje zwrot, nie został z góry określony.
172. Jeżeli w wyjątkowych przypadkach wynagrodzenie zmienne jest przyznawane funkcji nadzorczej, wynagrodzenie zmienne i dostosowanie tego wynagrodzenia do ryzyka powinny ściśle odpowiadać zadaniom powierzonym danej osobie w zakresie nadzoru, monitorowania i kontroli, z uwzględnieniem zakresu jej uprawnień i obowiązków oraz realizacji przez nią celów związanych z pełnioną funkcją.
173. W przypadku gdy wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w instrumentach, należy podjąć odpowiednie środki w celu zagwarantowania niezależności osądu tych członków organu zarządzającego, m.in. poprzez określenie okresów pozostania w firmie do czasu wygaśnięcia kadencji.

### 12. Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne

174. Osoby pełniące funkcje kontroli wewnętrznej powinny być niezależne i dysponować wystarczającymi zasobami, wiedzą i doświadczeniem, by wykonywać swoje zadania w zakresie polityki wynagrodzeń instytucji. Osoby pełniące niezależne funkcje kontrolne powinny aktywnie i regularnie współpracować ze sobą i z innymi istotnymi komórkami i komitetami w zakresie polityki wynagrodzeń i ryzyk, które mogą z niej wynikać.
175. Poziom wynagrodzenia osób pełniących niezależne funkcje kontrolne powinien umożliwiać instytucji zatrudnienie do wykonywania tych funkcji wykwalifikowanego i doświadczonego personelu. Wynagrodzenie osób pełniących niezależne funkcje kontrolne powinno być w przeważającej mierze stałe i powinno odzwierciedlać charakter wykonywanych obowiązków.
176. Metody ustalania wynagrodzenia zmiennego osób pełniących funkcje kontrolne, tzn. pracowników ds. zarządzania ryzykiem, kontroli zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego, nie powinny wpływać na obiektywność i niezależność pracowników.

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

### 13. Polityka wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników

177. Instytucje muszą dopilnować, by polityka w zakresie wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników była zgodna z wszystkimi zasadami określonymi w art. 92 i 94 oraz, w stosownych przypadkach, art. 93 dyrektywy 2013/36/UE.
178. Dla poszczególnych kategorii zidentyfikowanych pracowników instytucje powinny stosować szczególne polityki wynagrodzeń i mechanizmy dostosowania wynagrodzenia do ryzyka, odpowiednie dla zagwarantowania, by wynagrodzenie danej kategorii zidentyfikowanych pracowników odpowiadało wpływowi tych pracowników na profil ryzyka instytucji.
179. W przypadku gdy instytucje rozważają wypłatę więcej niż 100% stałego składnika wynagrodzenia w gotówce, decyzja ta powinna być należycie uzasadniona i zatwierdzona w ramach polityki wynagrodzeń.
180. W przypadku gdy instytucja będąca spółką akcyjną, w szczególności notowaną na giełdzie, stosuje w odniesieniu do niektórych kategorii zidentyfikowanych pracowników wymóg posiadania przez nich akcji przedsiębiorstwa, aby lepiej dostosować zachęty dla pracowników do profilu ryzyka instytucji w długiej perspektywie czasowej, kwota ta powinna zostać wyraźnie udokumentowana w polityce instytucji. W przypadku gdy obowiązuje wymóg posiadania akcji, pracownicy powinni posiadać określoną liczbę akcji lub nominalną kwotę akcji tak długo, jak są zatrudnieni na tym samym stanowisku, bądź też na stanowisku równorzędnym lub znajdującym się wyżej w hierarchii służbowej.

#### 13.1 Całkowicie elastyczna polityka dotycząca wynagrodzenia zmiennego

181. Instytucje muszą posiadać całkowicie elastyczną politykę dotyczącą wynagrodzenia zmiennego dla zidentyfikowanych pracowników, zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2013/36/UE. Kwota przyznanego wynagrodzenia zmiennego powinna odpowiednio reagować na zmiany wyników danego pracownika, jednostki organizacyjnej i instytucji. Instytucja powinna wskazać, jak wynagrodzenie zmienne reaguje na zmiany wyników i poziomu wyników. Należy, między innymi, określić poziom wyników, w przypadku którego wynagrodzenie zmienne spada do zera. Zachowanie nieetyczne lub stanowiące uchybienie powinno skutkować znacznym obniżeniem wynagrodzenia zmiennego pracownika.
182. Wynagrodzenie stałe zidentyfikowanych pracowników powinno odzwierciedlać ich doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności służbowej, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, stażu pracy, fachowości i poziomu umiejętności, ograniczeń (np. czynników społecznych, ekonomicznych, kulturowych i innych istotnych czynników), a także



doświadczenia w pracy na danym stanowisku, dziedziny specjalizacji oraz poziomu płac w danym kraju.

183. Kwota wynagrodzenia stałego musi być na tyle wysoka, aby możliwe było obniżenie wynagrodzenia zmiennego do zera. Pracownicy nie powinni być uzależnieni od przyznania wynagrodzenia zmiennego, ponieważ może to stwarzać zachęty do nadmiernego podejmowania ryzyka w krótkiej perspektywie czasowej, w tym niewłaściwej sprzedaży produktów, w sytuacji gdy bez podjęcia takiego krótkoterminowego ryzyka wyniki instytucji lub pracowników nie uprawniałyby pracownika do wynagrodzenia zmiennego.
184. Ewentualna wypłata wynagrodzenia stałego w instrumentach nie powinna stanowić przeszkody dla stosowania przez instytucję całkowicie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego.

## 13.2 Stosunek stałego wynagrodzenia do wynagrodzenia zmiennego

185. Instytucja powinna z góry określić w swojej polityce wynagrodzeń odpowiedni stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych obowiązujący w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, z zastrzeżeniem ograniczeń i procedur określonych w art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE i w przepisach prawa krajowego, biorąc pod uwagę działalność biznesową, ryzyko i wpływ poszczególnych kategorii pracowników na profil ryzyka. Instytucje mogą określić różny stosunek dla różnych jurysdykcji, różnych jednostek organizacyjnych, komórek ogólnokorporacyjnych i osób pełniących funkcje kontroli wewnętrznej oraz różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników. Stosunek jest ustalany jako stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia, który można maksymalnie przyznać w następnym okresie rozliczeniowym, do stałego składnika wynagrodzenia następnego okresu rozliczeniowego.
186. Maksymalny stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia, które można maksymalnie przyznać w danym roku rozliczeniowym, obejmująca kwotę przewidzianej premii lojalnościowej, podzielona przez sumę wszystkich stałych składników wynagrodzenia, których przyznanie przewidziano w tym samym roku rozliczeniowym. W każdym wypadku wszystkie składniki wynagrodzenia powinny być prawidłowo przypisane albo do wynagrodzenia zmiennego, albo stałego, zgodnie z niniejszymi wytycznymi. Instytucje mogą pominąć niektóre zmienne składniki wynagrodzenia, jeżeli są nieistotne, np. gdy przyznawane są proporcjonalne świadczenia niepieniężne.
187. W wyjątkowych i należycie uzasadnionych przypadkach polityka wynagrodzeń może przewidywać inny stosunek dla pojedynczych zidentyfikowanych pracowników należących do danej kategorii pracowników niż dla pozostałych pracowników należących do tej samej kategorii.

188. Stosunki zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych obowiązujące w odniesieniu do kategorii pracowników lub pojedynczych pracowników powinny być zatwierdzane przez organ zarządzający w ramach jego funkcji nadzorczej lub, w stosownych przypadkach, przez zgromadzenie akcjonariuszy. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych powinien być określany niezależnie od wszelkich potencjalnych przyszłych korekt ryzyka *ex post* lub wahań cen instrumentów.
189. Rzeczywisty stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych za ostatni rok rozliczeniowy zgodnie z niniejszymi wytycznymi, w tym kwot przyznanych w ramach wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, podzielona przez sumę stałych składników wynagrodzenia przyznanych za ten sam okres rozliczeniowy. W przypadku wieloletnich nieodnawialnych corocznie okresów naliczania wynagrodzenia, instytucje mogą ewentualnie wziąć pod uwagę w każdym roku okresu rozliczeniowego maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, która może być przyznana na koniec okresu rozliczeniowego, podzieloną przez liczbę lat okresu rozliczeniowego.
190. Rzeczywisty stosunek przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych powinien wzrastać z osiąganymi wynikami i obejmować kwoty wynagrodzenia przyznawane wyłącznie w przypadku osiągnięcia wyników „powyżej założonego celu” lub „wyjątkowych”. Rzeczywisty stosunek nie może przekraczać maksymalnego stosunku określonego zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE, w prawie krajowym i polityce wynagrodzeń instytucji.
191. Obliczając maksymalny lub rzeczywisty stosunek, instytucje powinny stosować wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej mającej zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego na podstawie art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE, wyłącznie wówczas, gdy państwa członkowskie wdrożyły art. 94 ust. 1) lit. g) pkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE lub gdy stosunek jest obliczany dla zidentyfikowanych pracowników instytucji mającej siedzibę w państwie trzecim, która jest jednostką zależną instytucji dominującej z UE.

## 14. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka

192. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka obejmuje proces pomiaru wyników i ryzyka (sekcja 14.1); proces przyznania (sekcja 14.2); oraz proces wypłaty (sekcja 15). Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka wynagrodzenie zmienne powinno być korygowane o wszystkie bieżące i przyszłe podejmowane ryzyka. Instytucja powinna dopilnować, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone zachętami do zarządzania ryzykiem.
193. Instytucja powinna dostosować horyzont czasowy pomiaru ryzyka i wyników do cyklu koniunkturalnego instytucji w perspektywie wieloletniej. Instytucje powinny określić odpowiednią długość okresu naliczania wynagrodzenia i okresów wypłaty wynagrodzenia, dokonując rozróżnienia między wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane z góry i wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane po upływie okresów odroczenia i zatrzymania.

Okresy naliczania wynagrodzenia i wypłaty powinny uwzględniać działalność i pozycję danej kategorii zidentyfikowanych pracowników lub, w wyjątkowych przypadkach, pojedynczego zidentyfikowanego pracownika.

194. Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka należy stosować odpowiednią kombinację kryteriów ilościowych i jakościowych w postaci kryteriów bezwzględnych i względnych, tak by należycie ująć wszystkie ryzyka, wyniki i niezbędne korekty ryzyka. Instytucja powinna ustanowić bezwzględne mierniki wyników na podstawie swojej strategii, w tym swojego profilu ryzyka i gotowości do podejmowania ryzyka. Instytucja powinna określić względne mierniki wyników umożliwiające porównanie wyników z porównywalnymi instytucjami – bądź „wewnętrznymi” (tj. w obrębie organizacji), bądź „zewnętrznymi” (tj. z podobną instytucją). Kryteria ilościowe i jakościowe oraz stosowane procesy powinny być przejrzyste oraz, w największym możliwym zakresie, z góry określone. Zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe mogą częściowo obejmować subiektywny osąd.
195. W przypadku metod subiektywnych instytucje powinny zapewnić dostateczny poziom przejrzystości i obiektywności dokonywanego osądu poprzez:
- a. ustanowienie jasnych pisemnych zasad określających parametry i najważniejsze względy, na których oparty będzie osąd;
  - b. przedstawienie wyraźnej i pełnej dokumentacji ostatecznej decyzji dotyczącej pomiaru ryzyka i wyników lub zastosowanych korekt o ryzyko;
  - c. zaangażowanie właściwych osób pełniących funkcje kontrolne;
  - d. uwzględnienie osobistej motywacji pracowników dokonujących osądu oraz ewentualnych konfliktów interesów;
  - e. wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontroli, np. dokonywanie korekt przez zespół składający się z pracowników jednostek organizacyjnych, komórek ogólnokorporacyjnych i osób pełniących funkcje kontrolne itp.;
  - f. zapewnienie zatwierdzania oceny dokonanej przez funkcję kontrolną lub na szczeblu znajdującym się wyżej niż osoba/komórka dokonująca oceny, np. na szczeblu organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej lub nadzorczej bądź komitetu ds. wynagrodzeń.
196. Instytucje powinny zapewnić przejrzystość procesu dostosowania wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników do ryzyka, w tym jego subiektywnych elementów.
197. Instytucje powinny przekazywać komitetowi ds. wynagrodzeń lub funkcji nadzorczej szczegółowe informacje w przypadku, gdy końcowy wynik uzyskany po zastosowaniu mierników subiektywnych znacznie różni się do pierwotnego wyniku uzyskanego za pomocą z góry określonych mierników.

## 14.1 Proces pomiaru wyników i ryzyka

198. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników powinno być dostosowane do wszystkich ryzyk i wyników instytucji, jednostki organizacyjnej i danej osoby. Względne znaczenie każdego poziomu kryteriów wyników powinno zostać z góry określone w polityce wynagrodzeń i odpowiednio wyważone, tak by uwzględniało cele przyjęte na każdym poziomie, pozycję lub obowiązki danego pracownika, jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony i bieżące oraz przyszłe ryzyka.

### 14.1.1 Oceny ryzyka

199. Instytucja powinna określić cele instytucji, jednostek organizacyjnych i pracowników. Cele te powinny wynikać ze strategii biznesowej i w zakresie ryzyka, wartości korporacyjnych, gotowości do podejmowania ryzyka i długofalowych interesów oraz uwzględniać koszt kapitału i płynność instytucji. Instytucje powinny ocenić osiągnięcia jednostek organizacyjnych i zidentyfikowanych pracowników instytucji w okresie naliczania wynagrodzenia w stosunku do ich celów.

200. Instytucje powinny wziąć pod uwagę wszystkie bieżące i przyszłe ryzyka, zarówno z tytułu pozycji bilansowych, jak i pozabilansowych, istotne dla instytucji, jednostek organizacyjnych i indywidualnych osób. Mimo że na szczeblu całej instytucji instytucje ponoszą z reguły wszystkie rodzaje ryzyka, na poziomie poszczególnych zidentyfikowanych pracowników lub jednostek organizacyjnych istotne mogą być wyłącznie niektóre rodzaje ryzyka.

201. Instytucje powinny również stosować mierniki wykorzystywane w ramach dostosowania wynagrodzenia do ryzyka w przypadku, gdy trudno jest precyzyjnie oszacować ekspozycję na ryzyko, np. w przypadku ryzyka reputacyjnego i operacyjnego. W takich przypadkach ocena ryzyka powinna opierać się na odpowiednich wskaźnikach, w tym wskaźnikach ryzyka, wymogach kapitałowych lub analizie scenariuszowej.

202. W celu zachowawczego uwzględnienia wszystkich istotnych ryzyk na poziomie instytucji i jednostki organizacyjnej instytucje powinny stosować te same metody pomiaru ryzyka, których używają do celów wewnętrznego pomiaru ryzyka, np. w ramach procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego (ICAAP) oraz indywidualnej oceny adekwatności płynności. Instytucje powinny uwzględnić oczekiwane i nieoczekiwane straty i warunki skrajne. Na przykład, jeżeli w celu obliczenia swoich operacyjnych wymogów kapitałowych instytucja korzysta z metody zaawansowanego pomiaru (Advanced Measurement Approach, AMA), metoda ta będzie już obejmowała analizę strat mających poważne skutki i analizę scenariuszy. Podobnie modele oceny ryzyka kredytowego i ryzyka rynkowego lub kapitału ekonomicznego będą również obejmowały warunki skrajne.

203. Instytucje powinny być w stanie przedstawić właściwemu organowi rozbić kalkulacji ryzyka na poszczególne jednostki organizacyjne i poszczególne rodzaje ryzyka. Polityka wynagrodzeń instytucji powinna określać zakres i jakość metod oraz modeli stosowanych w

ramach ICAAP w sposób proporcjonalny. Im bardziej złożone metody ICAAP, tym bardziej rozbudowana powinna być polityka w zakresie wynagrodzenia zmiennego, w tym techniki korygowania wynagrodzenia o ryzyko.

### 14.1.2 Kryteria dotyczące wyników wrażliwych na ryzyko

204. Instytucje powinny określać i dokumentować zarówno ilościowe, jak i jakościowe kryteria wyników, w tym kryteria finansowe i niefinansowe, obowiązujące w odniesieniu do indywidualnych osób, jednostek organizacyjnych i instytucji. Kryteria dotyczące wyników nie powinny motywować do podejmowania ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów.
205. Instytucje powinny zapewnić odpowiednią równowagę między kryteriami ilościowymi i jakościowymi oraz kryteriami bezwzględnymi i względnymi.
206. Kryteria stosowane w ramach pomiaru ryzyka i wyników powinny być jak najściślej powiązane z decyzjami podejmowanymi przez danego pracownika i kategorię pracowników objętego/objętą pomiarem wyników i powinny gwarantować, że proces przyznania wynagrodzenia ma odpowiedni wpływ na zachowanie pracowników.
207. Kryteria wyników powinny obejmować możliwe do osiągnięcia cele oraz mierniki, na które dany zidentyfikowany pracownik ma pewien bezpośredni wpływ. Na przykład zmienną na poziomie indywidualnym dla oficera kredytowego mogłaby być terminowość spłat kredytu zainicjowanego lub monitorowanego przez tę osobę, podczas gdy dla dyrektora danej jednostki organizacyjnej mogłyby nią być wyniki kierownictwa tej jednostki. W ramach oceny wyników powinny być mierzone skutecznie zrealizowane wyniki lub rezultaty.
208. Kryteria ilościowe powinny obejmować na tyle długi okres, aby możliwe było ujęcie ryzyka podejmowanego przez zidentyfikowanych pracowników, jednostki organizacyjne i instytucję oraz powinny być skorygowane o ryzyko i obejmować mierniki efektywności ekonomicznej. Przykładami kryteriów wyników są: zwrot z kapitału skorygowany o ryzyko (RAROC), zwrot z kapitału skorygowanego o ryzyko (RORAC), zysk ekonomiczny, kapitał wewnętrzny skorygowany o ryzyko ekonomiczne, wkład ekonomiczny netto, koszt finansowania skorygowany o ryzyko, dane liczbowe dotyczące ryzyka uzyskane w wyniku procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego lub dane finansowe dotyczące budżetu określonych komórek (np. komórek ogólnokorporacyjnych, ds. prawnych i zasobów ludzkich) lub ich profilu ryzyka operacyjnego, bądź też korekty księgowe.
209. Wskaźniki efektywności operacyjnej (np. zyski, przychody, wydajność, koszty i mierniki wolumenu) lub niektóre kryteria rynkowe (np. cena akcji i całkowity zwrot udziałowca) nie obejmują jawnej korekty o ryzyko i mają bardzo krótkoterminowy charakter, a zatem nie są wystarczające do ujęcia wszystkich ryzyk związanych z działalnością zidentyfikowanych pracowników. Tego rodzaju kryteria dotyczące wyników wymagają dodatkowych korekt o ryzyko.

210. Na poziomie instytucji, jednostki organizacyjnej lub indywidualnym istotne mogą być kryteria jakościowe (takie jak osiągnięcie rezultatów, przestrzeganie strategii w zakresie gotowości do podejmowania ryzyka oraz dotychczasowa zgodność z przepisami). Przykładami kryteriów jakościowych są: osiąganie celów strategicznych, zadowolenie klientów, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem, zgodność z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi, sprawowanie kierownictwa, praca zespołowa, kreatywność, motywacja i współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi oraz komórkami kontroli wewnętrznej i ogólnokorporacyjnymi.

### 14.1.3 Kryteria szczególne dotyczące osób pełniących funkcje kontrolne

211. W przypadku gdy pracownicy pełniący funkcje kontrolne otrzymują wynagrodzenie zmienne, powinni być oceniani, a zmienna część wynagrodzenia ustalana, oddzielnie od kontrolowanej przez nich jednostki organizacyjnej. Dotyczy to również wyników będących rezultatem decyzji biznesowych (np. zatwierdzenia nowego produktu), w których uczestniczy dana osoba pełniąca funkcję kontrolną.

212. Kryteria oceny wyników i ryzyk powinny opierać się, przede wszystkim, na celach osób odpowiedzialnych za kontrolę wewnętrzną. Wynagrodzenie zmienne dla osób pełniących funkcje kontrolne powinno głównie wynikać z celów kontroli, np. współczynnika Tier 1, wskaźnika kredytów zagrożonych, wskaźnika odzyskania kredytów zagrożonych lub wyników audytu. Wynagrodzenie zmienne tych osób może również do pewnego stopnia opierać się na wynikach całej instytucji. Instytucja powinna rozważyć przyjęcie o wiele niższego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych w odniesieniu do osób pełniących funkcje kontrolne niż stosunek obowiązujący w odniesieniu do kontrolowanych przez nie jednostek organizacyjnych.

213. Jeżeli szef komórki ds. zarządzania ryzykiem (dyrektor ds. ryzyka) jest jednocześnie członkiem organu zarządzającego, zasady określone w ust. 211 i 212 powinny również obowiązywać w odniesieniu do wynagrodzenia dyrektora ds. ryzyka.

## 14.2 Proces przyznawania wynagrodzenia

214. Instytucje powinny określać pulę premii. Określając pulę premii lub wysokość wynagrodzenia przyznanego indywidualnym pracownikom, instytucje powinny uwzględniać wszystkie bieżące ryzyka, oczekiwane straty, szacowane nieoczekiwane straty i warunki skrajne związane z działalnością instytucji.

215. Wynagrodzenie zmienne powinno być przyznawane po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia. Okres naliczania wynagrodzenia powinien trwać co najmniej jeden rok. W przypadku stosowania dłuższych okresów, różne okresy naliczania wynagrodzenia mogą na siebie zachodzić, na przykład jeżeli każdego roku rozpoczyna się nowy okres wieloletni.

216. Po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia instytucja powinna określić wynagrodzenie zmienne danego zidentyfikowanego pracownika poprzez przełożenie kryteriów dotyczących wyników na rzeczywiście przyznane wynagrodzenie, z uwzględnieniem korekt o ryzyko. W trakcie procesu przyznawania wynagrodzenia instytucja powinna skorygować jego wysokość o potencjalne niekorzystne zdarzenia w przeszłości („korekta *ex ante* o ryzyko”).

### 14.2.1 Tworzenie puli premii

217. Instytucje powinny ustanawiać jedną lub kilka puli premii na okres, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne i obliczać ogólną obejmującą całą inwestycję pulę premii będącą sumą tych puli premii.

218. Ustanawiając pule premii, instytucje powinny brać pod uwagę stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych mający zastosowanie do kategorii zidentyfikowanych pracowników, kryteria dotyczące wyników i ryzyka przyjęte dla całej instytucji, cele kontroli i sytuację finansową instytucji, w tym jej bazę kapitałową i płynność. Wskaźniki wyników użyte do obliczenia puli premii powinny obejmować długoterminowe wskaźniki wyników i uwzględniać zrealizowane wyniki finansowe. Metody rachunkowe i wyceny należy stosować w sposób ostrożnościowy w celu zapewnienia rzetelnej i sprawiedliwej oceny wyników finansowych, bazy kapitałowej i płynności.

219. Pule premii nie powinny być ustalane na określonym poziomie w celu spełnienia żądań płacowych.

220. Określając łączną pulę premii, instytucje powinny stosować odpowiednie procesy i mechanizmy kontrolne.

221. W przypadku gdy instytucje stosują podejście odgórne, powinny określić kwotę puli premii na poziomie instytucji, która będzie następnie rozdzielana w całości lub w części pomiędzy poszczególne jednostki organizacyjne i osoby pełniące funkcje kontrolne po przeprowadzeniu oceny ich wyników. Następnie powinno być przyznawane indywidualne wynagrodzenie na podstawie wyników danej osoby.

222. W przypadku gdy instytucje określają pulę premii oddolnie, proces powinien rozpoczynać się na poziomie danego pracownika. W zależności od kryteriów dotyczących wyników, według których oceniani są pracownicy, dana część puli premii jest alokowana danemu pracownikowi; pula premii jednostki organizacyjnej i instytucji jest równa sumie przyznanych potencjalnych kwot wynagrodzenia rozdysponowanych pomiędzy poszczególne podległe szczeble. Instytucja powinna zapewnić odpowiednie uwzględnienie ogólnych wyników instytucji.

223. Rozdzielając pulę premii na poziomie jednostki organizacyjnej lub indywidualnego pracownika, alokowana kwota powinna zostać obliczona przy użyciu odpowiednich z góry określonych formuł i metod subiektywnych. Instytucje mogą stosować karty wyników lub inne odpowiednie metody, łącząc różne podejścia.

224. Wybierając podejście, instytucje powinny pamiętać, że formuły charakteryzuje większa przejrzystość, a tym samym stwarzają one bardziej przejrzyste zachęty, ponieważ pracownicy znają wszystkie czynniki decydujące o ich wynagrodzeniu zmiennym. Formuły mogą jednak nie uwzględniać wszystkich celów, zwłaszcza jakościowych, które można lepiej ująć przy użyciu metod subiektywnych. Metody subiektywne dają kierownictwu większą elastyczność, a zatem mogą osłabić efekt zachęt opartych na ryzyku wynagrodzenia zmiennego opartego na wynikach. Powinno być zatem stosowane z zachowaniem odpowiednich mechanizmów kontroli i w ramach dobrze udokumentowanego i przejrzystego procesu.
225. Takie czynniki jak ograniczenia budżetowe, konieczność zatrzymania pracownika i względy rekrutacyjne oraz wzajemne subsydiowane się jednostek organizacyjnych itp. nie powinny mieć decydującego znaczenia w podziale puli premii, ponieważ mogą osłabić związek między wynikami, ryzykiem i wynagrodzeniem.
226. Instytucje powinny prowadzić dokumentację procesu ustalania puli premii i wynagrodzenia pracowników, w tym sposobu połączenia szacunków uzyskanych za pomocą różnych metod.

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

227. Instytucje powinny określać pulę premii i wynagrodzenie zmienne przewidziane do przyznania na podstawie oceny wyników i podejmowanego ryzyka. Korekta o ryzyko dokonywana przed przyznaniem wynagrodzenia („korekta o ryzyko *ex ante*”) powinna być dokonywana na podstawie wskaźników ryzyka i zapewniać pełne dostosowanie przyznawanego wynagrodzenia zmiennego do podejmowanych ryzyk. Kryteria dotyczące korekty o ryzyko *ex ante* powinny być dostatecznie szczegółowe, tak by uwzględniały wszystkie istotne ryzyka.
228. W zależności od dostępności kryteriów korekty o ryzyko instytucje powinny ustalić, na jakim poziomie będą stosować korekty o ryzyko *ex ante* do obliczania puli premii. Powinno się to odbywać na poziomie jednostki organizacyjnej lub na poziomie jej podstruktur organizacyjnych, np. jednostek sprzedaży lub indywidualnego pracownika.
229. Dostosowanie wynagrodzenia do ryzyka powinno odbywać się na podstawie kryteriów dotyczących wyników skorygowanych o ryzyko, w tym kryteriów dotyczących wyników, które są korygowane o ryzyko na podstawie osobnych wskaźników ryzyka. Powinny być stosowane kryteria ilościowe i jakościowe.



230. Dokonywane przez instytucje korekty o ryzyko *ex ante* – jeżeli opierają się na kryteriach ilościowych – powinny zasadniczo bazować na istniejących miernikach stosowanych przez instytucję, używanych do innych celów związanych z zarządzaniem ryzykiem. W przypadku zmian tych mierników w ramach procesu zarządzania ryzykiem, instytucje powinny wprowadzać analogiczne zmiany w systemie wynagrodzeń. Do kryteriów ilościowych należą:
- a. kapitał ekonomiczny, zysk ekonomiczny, zwrot z aktywów ważonych ryzykiem i zwrot z przydzielonego kapitału;
  - b. koszt i ilość kapitału wymaganego na pokrycie ryzyk związanych z działalnością, przy czym podział kosztów kapitałowych powinien odzwierciedlać profil ryzyka instytucji, a cały kapitał własny instytucji powinien być w pełni przydzielony i pokryty.
  - c. koszt i ilość ryzyka płynności podejmowanego w toku prowadzenia działalności;
  - d. pośrednie koszty płynności (tj. koszty niedopasowania płynności, koszty warunkowego ryzyka płynności i inne ekspozycje na ryzyko płynności instytucji).
231. Pomiar rentowności instytucji i jej jednostek organizacyjnych powinien bazować na przychodach netto po uwzględnieniu wszystkich kosztów bezpośrednich i pośrednich związanych z działalnością. Instytucje nie powinny wyłączać kosztów komórek ogólnokorporacyjnych, np. kosztów IT, kosztów ogólnych grupy lub zaprzestania działalności.
232. Określając pulę premii i wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, instytucje powinny przykładowo dokonywać korekt o ryzyko *ex ante* poprzez stosowanie zrównoważonych kart wyników, które jawnie obejmują względy związane z ryzykiem i kontrolą, takie jak naruszenia zgodności z przepisami, naruszenia ograniczeń ryzyka i wskaźniki kontroli wewnętrznej (np. na podstawie ustaleń audytów wewnętrznych) lub innych tego rodzaju metod.

## 15. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego

233. Instytucje powinny wypłacać wynagrodzenie zmienne częściowo z góry, a częściowo w postaci odroczonej, a także z zachowaniem odpowiednich proporcji między instrumentami udziałowymi, instrumentami związanymi z instrumentami udziałowymi lub innymi kwalifikowalnymi instrumentami oraz wynagrodzeniem w gotówce, zgodnie z art. 94 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE. Przed wypłatą odroczonej części wynagrodzenia w gotówce lub nabyciem uprawnień do instrumentów w ramach wynagrodzenia odroczonego, powinna zostać przeprowadzona ponowna ocena, a w miarę konieczności, powinna zostać również zastosowana korekta o ryzyko *ex post* w celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia. Dotyczy to również sytuacji, w których stosuje się wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia.

## 15.1 Wynagrodzenie nieodroczone i odroczone

234. Instytucje powinny wprowadzić harmonogram odroczenia wynagrodzenia, odpowiednio dostosowujący wynagrodzenie pracowników do działalności, cyklu koniunkturalnego i profilu ryzyka oraz działań zidentyfikowanych pracowników, tak by wystarczająca część wynagrodzenia zmiennego mogła być na przestrzeni czasu korygowana o wyniki pod względem ryzyka za pomocą korekt o ryzyko *ex post*.
235. Harmonogram odroczenia obejmuje różne elementy:
- a. odsetek odraczanego wynagrodzenia zmiennego (sekcja 15.2);
  - b. długość okresu odroczenia (sekcja 15.2);
  - c. szybkość nabywania uprawnień do odroczonego wynagrodzenia, w tym czas upływający między zakończeniem okresu naliczania wynagrodzenia a nabyciem uprawnień do pierwszej odroczonej kwoty (sekcja 15.3).
236. Instytucje powinny uwzględniać w ramach harmonogramu odroczenia formę, w jakiej odroczone wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i powinny, w stosownych przypadkach, różnicować powyższe elementy w ramach harmonogramu odroczenia w zależności od kategorii zidentyfikowanych pracowników. Kombinacja powyższych elementów powinna umożliwić opracowanie efektywnego harmonogramu odroczenia, w którym przejrzyste procedury dostosowania wynagrodzenia do ryzyka zapewniają jasne zachęty do podejmowania ryzyka w długiej perspektywie czasowej.

## 15.2 Okres odroczenia oraz odsetek wynagrodzenia odroczonego

237. Okres odroczenia rozpoczyna się z chwilą przyznania wynagrodzenia (np. wraz z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry). Odroczenie może obejmować oba rodzaje wynagrodzenia zmiennego – w gotówce i w instrumentach.
238. Określając rzeczywisty okres odroczenia i odsetek wynagrodzenia podlegającego odroczeniu zgodnie z wymogami minimalnymi określonymi w art. 94 ust. 1 lit. m) dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny rozważyć:
- a. zakres obowiązków i uprawnień zidentyfikowanych pracowników i wykonywanych przez nich zadań;
  - b. cykl koniunkturalny i charakter działalności instalacji;
  - c. prognozowane zmiany w zakresie działalności gospodarczej i wyników oraz ryzyk instytucji i jednostki organizacyjnej, a także wpływ zidentyfikowanych pracowników na te zmiany;

d. zatwierdzony stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami łącznego wynagrodzenia oraz bezwzględną kwotę wynagrodzenia zmiennego.

239. Instytucje powinny określić, w odniesieniu do których kategorii zidentyfikowanych pracowników należy stosować dłuższy niż wymagany okres co najmniej trzech do pięciu lat w celu zapewnienia dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka w perspektywie długoterminowej. W przypadku gdy stosowane są dłuższe wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia i w przypadku gdy dłuższy okres naliczania wynagrodzenia daje większą pewność co do ryzyk, które zmaterializowały się od rozpoczęcia okresu naliczania wynagrodzenia, instytucje powinny uwzględnić ten fakt przy ustalaniu okresów odroczenia i zatrzymania i mogą, w stosownych przypadkach, wprowadzić krótsze okresy odroczenia niż okresy odroczenia, które byłoby odpowiednie, gdyby stosowano jednoroczny okres naliczania wynagrodzenia. W każdym przypadku obowiązuje minimalny wymóg trzyletniego okresu odroczenia.
240. W każdym przypadku istotne instytucje powinny stosować, co najmniej w odniesieniu do członków organu zarządzającego pełniących funkcję zarządczą i kadry kierowniczej wyższego szczebla, okresy odroczenia co najmniej pięciu lat i odraczać znacznie większą część wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach.
241. Instytucje powinny określić odpowiednią część wynagrodzenia, która powinna zostać odroczone dla danej kategorii zidentyfikowanych pracowników lub pojedynczego zidentyfikowanego pracownika, na poziomie minimalnym co najmniej 40%, a w przypadku szczególnie wysokich kwot – na poziomie 60%.
242. Instytucje powinny określić, jaki poziom wynagrodzenia zmiennego stanowi szczególnie wysoką kwotę, uwzględniając przeciętne wynagrodzenie wypłacane w danej instytucji, sprawozdanie dotyczące analizy porównawczej wynagrodzeń EUNB, a w stosownych przypadkach, wyniki krajowych oraz innego rodzaju analiz porównawczych wynagrodzeń, a także proggi określone przez właściwe organy. Wdrażając te wytyczne, właściwe organy powinny wyznaczyć bezwzględny lub względny próg, uwzględniając powyższe kryteria. Wynagrodzenie na poziomie równym lub przekraczającym ten próg powinno być zawsze uznawane za kwotę szczególnie wysoką.
243. W przypadku gdy instytucje określają odsetek odraczanego wynagrodzenia kaskadowo w wartościach bezwzględnych (np. część między 0 a 100: 100% z góry; część między 100 a 200: 50% z góry, a pozostała część odroczone; a część powyżej 200: 25% z góry, a pozostała część odroczone), instytucje powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi na podstawie średniej ważonej, że w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika instytucja przestrzega minimalnych progów odroczenia od 40% do 60% i że część wynagrodzenia odroczonego jest odpowiednia i właściwie dostosowana do charakteru prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz działalności danego zidentyfikowanego pracownika.

244. W przypadku gdy przepisy ogólne prawa umów i pracy danego kraju zabraniają istotnego obniżenia wynagrodzenia zmiennego w przypadku odnotowania przez instytucję słabszych lub ujemnych wyników finansowych, instytucje powinny stosować mechanizm odroczenia oraz korzystać z instrumentów przyznawania wynagrodzenia zmiennego, które umożliwiają jak najdalej idące stosowanie korekt o ryzyko *ex post*. Może to obejmować:
- określenie dłuższych okresów odroczenia;
  - unikanie stosowania proporcjonalnego nabywania uprawnień w sytuacjach, w których może zostać zastosowany mechanizm zmniejszenia wysokości wypłaty, ale stosowanie mechanizmu cofnięcia napotkałoby na przeszkody prawne;
  - przyznanie większej części wynagrodzenia w instrumentach uwzględniających wyniki instytucji i objętych dostatecznie długimi okresami odroczenia i zatrzymania.

### 15.3 Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego

245. Nabywanie uprawnień do pierwszej części wynagrodzenia odroczonego powinno następować nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od rozpoczęcia okresu odroczenia. Okres odroczenia kończy się z chwilą nabycia uprawnień do przyznanego wynagrodzenia zmiennego lub z chwilą obniżenia jego kwoty do zera w wyniku zastosowania mechanizmu zmniejszenia wysokości.
246. Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego powinno następować jednorazowo wraz z upływem okresu odroczenia albo być rozłożone na kilka płatności dokonywanych podczas okresu odroczenia zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. m) dyrektywy 2013/36/UE.
247. Proporcjonalne nabywanie uprawnień oznacza, przykładowo dla okresu odroczenia trzech lat, że na koniec lat  $n+1$ ,  $n+2$  i  $n+3$ , nabywane są uprawnienia do jednej trzeciej odroczonego wynagrodzenia, gdzie  $n$  oznacza moment, w którym wypłacana jest część przyznanego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry.
248. Nabywanie uprawnień nie powinno następować częściej niż raz w roku, tak by możliwe było przeprowadzenie właściwej oceny ryzyka przed zastosowaniem korekt *ex post*.

### 15.4 Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego w instrumentach

249. Instrumenty służące przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego powinny przyczyniać się do dostosowania wynagrodzenia zmiennego do wyników i ryzyka instytucji.
250. Jeżeli dostępne są instrumenty emitowane przez instytucję objętą zakresem konsolidacji, o których mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) pkt (i) i (ii) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, wynagrodzenie zmienne powinno składać się z różnych instrumentów w odpowiednich proporcjach. W przypadku gdy takie instrumenty są dostępne, instytucje powinny traktować priorytetowo instrumenty podlegające mechanizmowi bail-in, w zakresie w jakim instrumenty te są wyszczególnione w regulacyjnym standardzie technicznym dotyczącym instrumentów, a

także akcje, a nie instrumenty oparte na wartości, takie jak np. instrumenty związane z akcjami.

251. Dostępność instrumentów, o których mowa w art. 94 lit. I) pkt (i) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych zależy od formy prawnej instytucji:

- a. W przypadku instytucji mających formę prawną spółki kapitałowej dostępne są akcje; a w przypadku nienotowanych spółek kapitałowych także instrumenty związane z akcjami; w świetle wyżej wspomnianego artykułu notowanym spółkom kapitałowym nie wolno używać instrumentów związanych z akcjami.
- b. W przypadku instytucji niebędących spółkami kapitałowymi, do celów przyznania wynagrodzenia zmiennego w instrumentach dostępne są udziały własnościowe równoważne akcjom, stosowne do formy prawnej instytucji, bądź też instrumenty niepieniężne równoważne instrumentom związanym z akcjami.

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

253. Dostępność „innych instrumentów”, o których mowa w art. 94 lit. I) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE zależy od tego, czy instytucja lub instytucja objęta zakresem konsolidacji wyemitowała już takie instrumenty i dostępne są ich wystarczające ilości. W przypadku instytucji, które w celu spełnienia swoich wymogów kapitałowych korzystają zasadniczo z finansowania hurtowego lub dodatkowych instrumentów dłużnych kategorii Tier 1, Tier 2 lub instrumentów kwalifikujących się do objęcia mechanizmem bail-in, instrumenty te powinny być dostępne na potrzeby wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem, że te „inne instrumenty” są zgodne z przepisami rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 527/2014.

254. O ile nie występują szczególne czynniki ani nie obowiązują szczególne przepisy krajowe uniemożliwiające wykorzystanie „innych instrumentów” zgodnie w art. 94 lit. I) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE lub czynniki uniemożliwiające instytucjom emitowanie instrumentów zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 527/2014, wówczas tego rodzaju instrumenty powinny być przyznawane w ramach wynagrodzenia zmiennego, jeżeli są dostępne.

255. Jeżeli dostępne są zarówno instrumenty udziałowe, jak i inne kwalifikujące się instrumenty określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 527/2014, możliwe jest wypłacanie wynagrodzenia w różnych instrumentach w odpowiednich proporcjach. W takim przypadku instytucje muszą dopilnować, by część wynagrodzenia zmiennego wypłacana w instrumentach obejmowała różne instrumenty określone w art. 94 ust. 1 lit. I) pkt (i) i (ii)

dyrektywy 2013/36/UE w odpowiednich proporcjach. Instytucje powinny być w stanie wykazać, że przy ustalaniu proporcji poszczególnych instrumentów uwzględniły interesy akcjonariuszy, wierzycieli, posiadaczy obligacji i innych zainteresowanych stron.

256. Instrumenty powinny być wyceniane według wartości rynkowej lub wartości godziwej w dniu ich przyznania. Wycena ta jest podstawą do określenia początkowej liczby instrumentów i późniejszych korekt *ex post* liczby instrumentów lub ich wartości. Przy tym wycena ta powinna zostać dokonana przed nabyciem uprawnień w celu zapewnienia, by korekty o ryzyko *ex post* zostały zastosowane w sposób prawidłowy i przed zakończeniem okresu zatrzymania. Instytucje małe i o niezłożonym charakterze, które nie są notowane, mogą ustalać wartość udziałów własnościowych i instrumentów związanych z udziałami własnościowymi na podstawie ostatnich rocznych wyników finansowych.
257. Instytucje mogą przyznawać stałą lub nominalną ilość instrumentów odroczonech z wykorzystaniem różnych technik, w tym instrumentów i umów powierniczych, o ile wraz z nabyciem praw zidentyfikowani pracownicy otrzymają każdorazowo daną liczbę lub nominalną kwotę instrumentów, chyba że ta liczba lub nominalna kwota zostaje zmniejszona poprzez zastosowanie mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty.
258. Instytucje nie powinny płacić odsetek ani dywidend z tytułu instrumentów przyznanych zidentyfikowanym pracownikom jako wynagrodzenie zmienne w ramach mechanizmów odroczenia; oznacza to, między innymi, że nie powinno się wypłacać pracownikowi odsetek ani dywidend należnych w okresie odroczenia po upływie okresu odroczenia. Płatności te powinny być traktowane jako otrzymane przez instytucję i będące jej własnością.
259. Właściwe organy nie powinny ograniczać możliwości korzystania z instrumentów określonych w art. 94 ust. 1 lit. I) w stopniu, w jakim uniemożliwiłoby to instytucjom ustalenia odpowiednich proporcji między instrumentami zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. I) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE.

## 15.5 Minimalny udział instrumentów i ich rozłożenie w czasie

260. Wymóg wypłaty, zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. I) dyrektywy 2013/36/UE, co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach, powinien być stosowany jednakowo w odniesieniu do nieodroczonej i odroczonej części, przy czym obie części powinny składać się z instrumentów dobranych w odpowiednich proporcjach w myśl wytycznych określonych w sekcji 17.4.
261. Instytucje powinny priorytetowo traktować używanie instrumentów, a nie przyznawanie wynagrodzenia zmiennego w gotówce. Instytucje powinny określić odsetek, który musi zostać przyznany w instrumentach dobranych w odpowiednich proporcjach zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. I) dyrektywy 2013/36/UE na poziomie co najmniej 50% oddzielnie dla odroczonej i nieodroczonej części wynagrodzenia zmiennego. W przypadku gdy instytucje przyznają wyższą część niż 50% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach, powinny priorytetowo

traktować większy udział instrumentów w ramach odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.

262. Stosunek wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinien być obliczany jako współczynnik kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanego w instrumentach oraz sumy wynagrodzenia zmiennego przyznanego w gotówce i w innych świadczeniach. Wszystkie kwoty powinny być wyceniane na dzień przyznania wynagrodzenia, chyba że niniejsze wytyczne stanowią inaczej.

## 15.6 Polityka zatrzymywania

263. Długość okresu zatrzymania wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinna być określana w taki sposób, aby zapewnić dostosowanie zachęt do długofalowych interesów instytucji.
264. Instytucja powinna być w stanie wyjaśnić związek między polityką zatrzymywania a innymi środkami dostosowania wynagrodzenia do ryzyka oraz wyjaśnić, czy i w jaki sposób rozróżnia instrumenty wypłacane z góry od instrumentów odroczonej.
265. Określając długość okresu zatrzymania, instytucje powinny uwzględniać łączną długość odroczenia oraz planowanego okresu zatrzymania oraz wpływ danej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka instytucji oraz długość trwania cyklu koniunkturalnego istotnego dla tej kategorii pracowników.
266. Co do zasady należy rozważyć stosowanie dłuższego okresu zatrzymania w odniesieniu do wszystkich zidentyfikowanych pracowników w przypadku, gdy ryzyka leżące u podstaw wyników mogą się materializować po zakończeniu okresu odroczenia i standardowego okresu zatrzymania, a co najmniej w odniesieniu do pracowników mających największy wpływ na profil ryzyka instytucji.
267. W odniesieniu do przyznanych instrumentów należy określić okres zatrzymania co najmniej jednego roku. Dłuższe okresy powinny być w szczególności wyznaczone w przypadku, gdy wielkość korekt o ryzyko *ex post* wynika głównie ze zmian wartości instrumentów, które przyznano. Jeżeli okres odroczenia wynosi co najmniej pięć lat, można dla odroczonej części przyjąć okres zatrzymania co najmniej sześciu miesięcy w odniesieniu do tych zidentyfikowanych pracowników, którzy nie są członkami organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla, w odniesieniu do których powinien być stosowany okres zatrzymania jednego roku.

## 15.7 Korekta o ryzyko

### 15.7.1 Zmniejszenie wysokości lub cofnięcie wypłaty

268. Mechanizmy zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty stanowią jawne mechanizmy korekty o ryzyko *ex post* w przypadku, gdy instytucja sama dostosowuje wynagrodzenie

zidentyfikowanych pracowników za pomocą tych mechanizmów (np. poprzez zmniejszenie wysokości przyznanego wynagrodzenia w gotówce lub zmniejszenie liczby bądź wartości przyznawanych instrumentów).

269. Bez uszczerbku dla przepisów ogólnych krajowego prawa umów lub pracy instytucje muszą mieć możliwość stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty obejmujących do 100% łącznego wynagrodzenia zmiennego zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. n) dyrektywy 2013/36/UE, niezależnie od używanej metody wypłaty, w tym mechanizmów odroczenia i zatrzymania.
270. Korekty o ryzyko *ex post* powinny być zawsze powiązane z wynikami lub ryzykiem. Powinny być dokonywane w odpowiedzi na rzeczywiste skutki ryzyka lub zmiany w zakresie trwałego ryzyka związanego z działalnością instytucji, jednostki organizacyjnej lub pracowników. Nie powinny być uzależnione od kwoty wypłacanych dywidend ani od kształtowania się cen akcji.
271. Instytucje powinny przeanalizować, czy ich początkowa korekta o ryzyko *ex ante* była wystarczająca, np. czy nie pominięto lub niedoszacowano ryzyk, bądź też nie zidentyfikowano nowych ryzyk albo nie wystąpiły nieoczekiwane straty. Stopień niezbędnej korekty o ryzyko *ex post* zależy od trafności korekty o ryzyko *ex ante* i powinien być określony przez instytucję za pomocą weryfikacji historycznej.
272. Określając kryteria stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. n) dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny również określić długość trwania okresu, w którym mogą być stosowane mechanizmy zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty. Okres ten powinien obejmować co najmniej okresy odroczenia i zatrzymania. Instytucje mogą różnicować kryteria stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty. Cofnięcie powinno być stosowane w szczególności wówczas, gdy dany zidentyfikowany pracownik istotnie przyczynił się do słabszych lub ujemnych wyników finansowych lub dopuścił się oszustwa lub innego umyślnego działania bądź rażącego zaniedbania, które doprowadziły do znacznych strat.
273. Instytucje powinny co najmniej stosować pierwotnie zastosowane kryteria dotyczące wyników i ryzyka, tak by zapewnić powiązanie pomiędzy pierwotnym pomiarem wyników a ich weryfikacją historyczną. Oprócz kryteriów określonych w art. 94 ust. 1. lit. n) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE instytucje powinny stosować kryteria szczególne, w tym:
- a. dowody na uchybienie lub poważny błąd pracownika (np. naruszenie kodeksu postępowania oraz innych zasad wewnętrznych, w szczególności dotyczących ryzyka);
  - b. czy instytucja i/lub jednostka organizacyjna odnotowała następnie poważne pogorszenie wyników finansowych (np. szczególne wskaźniki ekonomiczne);
  - c. czy instytucja i/lub jednostka organizacyjna, w której pracuje dany zidentyfikowany pracownik, odnotowała poważne nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem;



- d. istotnie zwiększenie gospodarczej lub regulacyjnej bazy kapitałowej instytucji lub jednostki organizacyjnej;
- e. wszelkie sankcje regulacyjne, w przypadku gdy postępowanie danego zidentyfikowanego pracownika przyczyniło się do nałożenia zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty.

274. W przypadku gdy zmniejszenie wysokości wypłaty może zostać nałożone wyłącznie w momencie nabycia uprawnień do odroczonej płatności, instytucje mogą zdecydować się, o ile jest to możliwe, na zastosowanie mechanizmu cofnięcia po wypłaceniu lub nabyciu uprawnień do wynagrodzenia zmiennego.

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

## 15.7.2 Korekty niejawne

276. Instytucje powinny korzystać z instrumentów w ramach wynagrodzenia zmiennego wówczas, gdy cena kształtuje się w odpowiedzi na wyniki lub ryzyko instytucji. Kształtowanie się ceny akcji lub ceny innych instrumentów nie powinno być traktowane jako substytut jawnej korekty o ryzyko *ex post*.

277. W przypadku gdy instrumenty zostały przyznane, a pracownicy, po upływie okresów odroczenia i zatrzymania, sprzedają te instrumenty lub instrument zostaje wypłacony w gotówce w terminie zapadalności, pracownicy powinni otrzymywać należną im kwotę. Kwota może być wyższa niż pierwotnie przyznana, o ile wzrosła cena rynkowa lub wartość godziwa instrumentu.

## Tytuł V – Instytucje korzystające z pomocy publicznej

### 16. Pomoc państwa a wynagrodzenie

278. Zgodnie z postanowieniami sekcji 6 niniejszych wytycznych, jeżeli instytucje korzystają ze szczególnej pomocy publicznej, właściwe organy i instytucje powinny utrzymywać regularne kontakty w sprawach dotyczących ustanowienia puli dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego i przyznania wynagrodzenia zmiennego w celu zapewnienia zgodności z art. 93 i 141 dyrektywy 2013/36/UE. Wypłata wynagrodzenia zmiennego nie powinna pozostawać w sprzeczności z przyjętym planem naprawy i nie powinna stanowić przeszkody dla wycofania się ze szczególnej pomocy publicznej.

279. W ramach polityki wynagrodzeń należy stosować postanowienia komunikatu Komisji w sprawie stosowania od dnia 1 sierpnia 2013 r. reguł pomocy państwa w odniesieniu do

środków wsparcia na rzecz banków w kontekście kryzysu finansowego (2013/C 216/01). W polityce wynagrodzeń instytucji powinien zostać uwzględniony każdy warunek dotyczący wynagrodzenia nałożony na instytucję w związku z zatwierdzeniem i przyznaniem pomocy państwa przez Komisję oraz na podstawie powiązanych aktów prawnych.

280. Wynagrodzenie zmienne pracowników instytucji, w tym członków organu zarządzającego, nie powinno stanowić przeszkody dla uporządkowanego i terminowego zwrotu szczególnej pomocy publicznej lub realizacji celów określonych w planie restrukturyzacji.
281. Instytucja powinna dopilnować, by pula premii lub nabycie uprawnień do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłata nie stanowiły przeszkody dla terminowego budowania przez instytucję bazy kapitałowej i zmniejszenia uzależnienia od szczególnej pomocy publicznej.
282. Z zastrzeżeniem istniejących warunków dotyczących wynagrodzenia nałożonych przez państwo członkowskie lub Unię, właściwy organ powinien określić, w przypadku instytucji, które uzyskały szczególne wsparcie publiczne, odsetek dochodów netto określonych w art. 93 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE, które mogą być wykorzystane do celów wynagrodzenia zmiennego i ocenić, czy wynagrodzenie zmienne spełnia warunki należytego zarządzania ryzykiem oraz długoterminowego wzrostu, a także podjąć wszelkie niezbędne działania w celu restrukturyzacji wynagrodzenia, gdy jest to konieczne.
283. Ścisłe ograniczenia wynagrodzenia zmiennego członków organu zarządzającego w kontekście restrukturyzacji wynagrodzeń w rozumieniu art. 93 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE powinny być stosowane w przypadku, gdy:
  - a. odpowiedni właściwy organ wymaga od instytucji, by nie wypłacała wynagrodzenia zmiennego członkom organu zarządzającego od dnia otrzymania szczególnej pomocy publicznej lub by zastosowała mechanizm zmniejszenia wysokości i lub cofnięcia wypłaty wynagrodzenia zmiennego w przypadku ewentualnych uchybień ze strony organu zarządzającego;
  - b. odpowiedni właściwy organ może wymagać od instytucji, by nie przyznawała żadnego wynagrodzenia zmiennego członkom organu zarządzającego do czasu zwrotu szczególnego wsparcia publicznego lub do czasu wdrożenia bądź zakończenia realizacji planu restrukturyzacji instytucji. Tego rodzaju środki powinny być ograniczone w czasie. Okres obowiązywania ograniczeń lub kryteria ich stosowania powinny być wyraźnie udokumentowane i przekazane instytucji przy udzielaniu wsparcia publicznego.
284. W celu przeprowadzenia restrukturyzacji wynagrodzeń określonej w art. 93 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE w sposób spełniający warunki należytego zarządzania ryzykiem i długoterminowego wzrostu właściwe organy powinny wymagać:
  - a. w stosownych przypadkach, ograniczenia wynagrodzenia zmiennego członków organu zarządzającego nawet do zera, tak by wynagrodzenie zmienne nie miało istotnego negatywnego wpływu na naprawę sytuacji instytucji.

- b. dostosowania mierników wyników używanych do określania wynagrodzenia zmiennego do postępów w procesie naprawy instytucji oraz wkładu w naprawę zidentyfikowanych pracowników, w tym organu zarządzającego;
  - c. zastosowania odpowiednio mechanizmów zmniejszenia wysokości i lub cofnięcia wypłaty w odniesieniu do wcześniejszych okresów przyznania wynagrodzenia, w szczególności w przypadku pracowników, którzy w sposób istotny przyczynili się do powstania sytuacji, w związku z którą instytucja potrzebowała pomocy państwa;
  - d. zwiększenia odsetka wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu do 100%;
  - e. dostosowania okresów naliczania i odroczenia wynagrodzenia do fazy lub planów naprawy lub restrukturyzacji.
285. Instytucje i właściwe organy powinny mieć na uwadze, że może wystąpić konieczność przyznania wynagrodzenia zmiennego nowo powołanym członkom organu zarządzającego, którzy są zatrudniani w fazie naprawy lub restrukturyzacji instytucji, tak by umożliwić powołanie w tej fazie do organu zarządzającego odpowiednich osób.

## Tytuł VI – Ujawnianie informacji przez instytucje i wewnętrzna przejrzystość

### 17. Wymogi dotyczące ujawniania informacji

286. Ujawniając informacje wymagane na podstawie art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje powinny przestrzegać ogólnych zasad określonych w tytule I część ósma tego rozporządzenia oraz powiązanych „Wytycznych EUNB w sprawie istotności, zastrzeżonego charakteru i poufności ujawnianych informacji oraz częstotliwości ujawniania zgodnie z art. 432 ust. 1, art. 432 ust. 2 i art. 433 rozporządzenia (UE) nr 575/2013”<sup>33</sup>.
287. Artykuł 432 ust. 1 i 2 rozporządzenia (UE) 575/2013 nie przewidują możliwości pominięcia żadnej z informacji określonych w art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013 ze względu na istotność, zastrzeżony charakter lub poufność. Wymogi dotyczące ujawniania informacji określone w art. 450 muszą być przestrzegane bez uszczerbku dla wymogów dyrektywy 95/46/WE<sup>34</sup>.
288. Bez uszczerbku dla art. 96 dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny udostępniać informacje dotyczące tego, w jaki sposób spełniają one wymogi art. 92–95 dyrektywy 2013/36/UE wraz z informacjami wymaganymi na podstawie art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013, i powinny dopilnować, by ujawnione informacje były łatwo dostępne.

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

<sup>34</sup> Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31).

289. Instytucje powinny dopilnować, by ujawnione informacje dotyczące wynagrodzeń zawierały odpowiednie odniesienia do innych danych i ujawnionych informacji, które mogą być istotne w celu zrozumienia całokształtu polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń.
290. Zgodnie z art. 6 ust. 3 i art. 13 ust. 1 rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje mają obowiązek ujawniania informacji na zasadzie indywidualnej, chyba że są jednostkami dominującymi lub jednostkami zależnymi lub są objęte konsolidacją zgodnie z art. 18 rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje konsolidujące – na zasadzie skonsolidowanej, natomiast istotne jednostki zależne instytucji dominujących z UE – na zasadzie indywidualnej lub subskonsolidowanej. Z zastrzeżeniem spełnienia warunku określonego w art. 13 ust. 3, podmioty dominujące z UE skonsolidowane przez jednostkę dominującą posiadającą siedzibę w państwie trzecim mogą być zwolnione z obowiązku ujawniania informacji wymaganych na podstawie art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013.
291. Zakres i charakter ujawnianych informacji powinien uwzględniać wielkość instytucji i charakter, zakres i złożoność działalności, zgodnie z sekcją 4 niniejszych wytycznych. Instytucje małe i o niezłożonym charakterze powinny spełniać wymogi dotyczące ujawnienia poprzez przekazywanie informacji odpowiadających ich organizacji wewnętrznej i stosowanej polityce wynagrodzeń.
292. Informacje podlegające ujawnieniu na podstawie art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013 i określone w niniejszych wytycznych powinny być przekazywane raz w roku w podziale na części zawierające informacje jakościowe i ilościowe oraz powinny być ilustrowane za pomocą tabel i wykresów ułatwiających zrozumienie informacji użytkownikom.

## 18. Polityka i praktyka

### Artykuł 450 ust. 1: polityka wynagrodzeń

293. Instytucje powinny ujawniać i udostępniać wszystkim członkom organu zarządzającego szczegółowe informacje dotyczące ich polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń obejmujących zidentyfikowanych pracowników. Instytucje powinny w wystarczającym stopniu ujawniać zewnętrznie metody, zasady i cele motywowania pracowników za pomocą wynagrodzeń i zapewnić ich przejrzystość wewnątrz instytucji. Instytucje powinny również udostępniać wystarczające ogólne informacje na temat podstawowych cech swojej polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń obejmujących całą instytucję.
294. W stosownych przypadkach instytucje powinny ujawniać istotne różnice w polityce wynagrodzeń dla różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników i opis regionalnego zasięgu polityki wynagrodzeń instytucji, a także informacje na temat istotnych różnic między regionami bądź między różnymi instytucjami objętymi zakresem konsolidacji.
295. W stosownych przypadkach instytucje powinny przedstawić w ramach ujawnianych informacji wyjaśnienie związku pomiędzy polityką wynagrodzeń na poziomie grupy a polityką wynagrodzeń stosowaną na szczeblu instytucji dominującej i jednostki zależnej oraz oddziału

(w UE i za granicą), określając, w stosownych przypadkach, różnice między polityką wynagrodzeń stosowaną na szczeblu grupy, jednostki dominującej i jednostki zależnej. Informacje te powinny, na przykład, zawierać opis różnic w zakresie stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych, hipotetycznej stopy dyskontowej, planów wynagrodzeń i dostępnych form wynagrodzenia lub instrumentów, które mogą być przyznawane w ramach wynagrodzenia, a także ich wpływu na określenie puli premii dla różnych obszarów działalności.

296. Instytucje powinny opisać wszelkie istotne zmiany wprowadzone do polityki wynagrodzeń, w tym kiedy weszły w życie, jaki był ich wpływ na konfigurację zmiennych i stałych składników wynagrodzenia, a także proces zarządzania użyty do sformułowania polityki wynagrodzeń.

#### **Artykuł 450 ust. 1: identyfikacja pracowników**

297. Instytucje powinny ujawniać, w jaki sposób wypełniły wymogi dotyczące polityki wynagrodzeń i wynagrodzenia zmiennego, w tym wymogi określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014.

298. Instytucje powinny ujawniać liczbę zidentyfikowanych pracowników w podziale na obszary działalności, na kadrę kierowniczą wyższego szczebla i innych zidentyfikowanych pracowników oraz przedstawiać wyjaśnienie istotnych zmian tej liczby.

#### **Artykuł 450 ust. 1 lit. a): informacje dotyczące procesu decyzyjnego zastosowanego do określenia polityki wynagrodzeń**

299. Instytucje powinny wyraźnie określić procedurę zarządczą służącą opracowywaniu polityki wynagrodzeń, uwzględniając postanowienia tytułu I niniejszych wytycznych, a także wyszczególnić komórki, które odegrały istotną rolę w opracowywaniu polityki wynagrodzeń, np. komitet ds. wynagrodzeń, komitet ds. ryzyka i komórki pełniące niezależne funkcje kontrolne, podając ich skład i uprawnienia.

300. Instytucje powinny również przekazywać informacje dotyczące roli konsultantów zewnętrznych i wszelkich innych istotnych zainteresowanych stron, w tym udziałowców, którzy uczestniczyli w opracowaniu lub okresowym przeglądzie polityki wynagrodzeń lub z którymi się konsultowano.

#### **Artykuł 450 ust. 1 lit. b): informacje na temat powiązania płacy z wynikami**

301. Instytucje są zobowiązane ujawniać następujące informacje dotyczące tego, w jaki sposób wynagrodzenia są powiązane z wynikami:

- a. główne cele w zakresie wyników;
- b. informacje o grupie pracowników, dla których w polityce wynagrodzeń przewidziano wynagrodzenie zmienne;

- c. jak kształtowane jest wynagrodzenie zmienne w odpowiedzi na zmiany wyników instytucji.

### **Artykuł 450 ust. 1 lit. c): najważniejsze cechy charakterystyczne systemu wynagrodzeń**

302. Instytucje są zobowiązane ujawniać następujące informacje na temat kształtu i struktury systemu wynagrodzeń:

- a. najważniejsze cechy i cele polityki i procesów wynagrodzeń i w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem;
- b. opis najważniejszych ilościowych i jakościowych mierników wyników i ryzyka używanych do oceny wyników instytucji, jednostki organizacyjnej i osób, w jaki sposób łączono ze sobą różne mierniki i w jaki sposób uwzględniane są bieżące i przyszłe ryzyka;
- c. informacje na temat kryteriów stosowania korekt o ryzyko *ex ante* i *ex post*;
- d. opis, w jakiej postaci wypłacane jest wynagrodzenie zmienne i stałe, jego poszczególnych form (tj. gotówka, akcje, inne instrumenty kapitałowe, krótkoterminowe i długoterminowe programy motywacyjne) oraz kwot, a także uzasadnienie używania poszczególnych form i ich przypisania do poszczególnych kategorii zidentyfikowanych pracowników, w szczególności członków organu zarządzającego i pracowników pełniących funkcje kontrolne;
- e. w jaki sposób instytucja zapewnia, by pracownicy pełniący funkcje kontrolne byli wynagradzani niezależnie od jednostki organizacyjnej, nad którą sprawują kontrolę;
- f. przypisanie różnych składników wynagrodzenia do kategorii wynagrodzenia zmiennego lub stałego, a także uzasadnienie tej klasyfikacji w przypadku elementów wynagrodzenia stałego;
- g. stosowane mechanizmy korygowania wynagrodzenia w celu uwzględnienia wyników długoterminowych, w tym:
  - i. parametry stosowane przy podejmowaniu decyzji o długości terminu odroczenia i stosunek wynagrodzenia odroczonego do nieodroczonego, a także harmonogram nabywania uprawnień oraz okresy zatrzymania dla różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników, w tym obowiązujące odsetki wynagrodzenia odroczonego i zatrzymanego oraz okresy odroczenia i zatrzymania, oddzielnie dla poszczególnych przyznawanych instrumentów;
  - ii. ramy stosowania korekt o wyniki *ex ante* i *ex post*, w tym stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;

- iii. wymogi dotyczące posiadania akcji, które mogą obowiązywać w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników;
- h. jak w ramach systemu wynagrodzeń uwzględniana jest proporcjonalność i wyjaśnienie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń jest spójna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem;
- i. polityka i kryteria obowiązujące w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw.

**Artykuł 450 ust. 1 lit. d): stosunek wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego, ustalony zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE**

303. Instytucje powinny przekazywać w formie tabeli poszczególne stosunki zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych stosowane na poziomie skonsolidowanym, oddzielnie dla organu zarządzającego, a w stosownych przypadkach, według obszarów działalności, komórek ogólnokorporacyjnych i kontroli wewnętrznej, co najmniej w podziale na kadrę kierowniczą wyższego szczebla i innych zidentyfikowanych pracowników, podmioty i lokalizacje geograficzne, uwzględniając obszary działalności zdefiniowane w wytycznych EUNB w sprawie analizy porównawczej wynagrodzeń.

304. W przypadku gdy podjęto decyzję o przyjęciu wyższego niż 100% stosunku stałych składników łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych – maksymalnie do 200%, instytucje powinny ujawniać:

- a. odsetek reprezentowanych praw głosu oraz praw głosu udziałowców za podwyższeniem tego stosunku lub, w zależności od obowiązujących przepisów prawa spółek, liczbę i procent osób, które są za podwyższeniem tego stosunku, zamiast praw głosu, w przypadku których każdej osobie przysługuje jeden głos;
- b. zatwierdzone stosunki, w tym – gdy stosunki różnią się w zależności od obszaru działalności i funkcji – stosunek dla każdego obszaru działalności;
- c. datę podjęcia decyzji.

305. Oprócz informacji dotyczących stosunku, instytucje powinny ujawniać, w stosownych przypadkach, następujące informacje dotyczące stosowania stopy dyskontowej, według krajów:

- a. stopień zastosowania stopy dyskontowej (maksymalnie w odniesieniu do 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego lub niższego odsetka określonego przez państwo członkowskie); oraz
- b. liczbę zidentyfikowanych pracowników, do których wynagrodzenia zmiennego zastosowano daną stopę dyskontową.

**Artykuł 450 ust. 1 lit. e): informacje na temat kryteriów dotyczących osiągniętych wyników, stanowiących podstawę uprawnień do akcji, opcji na akcje lub zmiennych elementów wynagrodzenia**

306. Instytucje muszą ujawniać informacje o konkretnych wskaźnikach wyników stosowanych do określenia zmiennych składników wynagrodzenia i kryteriów stosowanych do ustalenia proporcji między poszczególnymi rodzajami przyznawanych instrumentów, w tym akcjami, równoważnymi udziałami własnościowymi, instrumentami związanymi z akcjami, równoważnymi instrumentami niepieniężnymi, opcjami i innymi instrumentami określonymi w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 572/2014.

**Artykuł 450 ust. 1 lit. f): najważniejsze parametry oraz uzasadnienie wszelkiego rodzaju systemu elementów zmiennych i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych;**

307. Podlegające wymogowi ujawnienia przez instytucje informacje dotyczące najważniejszych parametrów i uzasadnienia mechanizmów wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia oraz wszelkich świadczeń niepieniężnych powinny obejmować swym zakresem długoterminowe programy motywacyjne i szczegóły każdego elementu wynagrodzenia uznawanego za niestandardową praktykę w zakresie wynagrodzeń, w tym np. informacje o stosowaniu dodatków funkcyjnych i uznaniowych świadczeń dodatkowych, a także o warunkach, w jakich wypłata tych dodatków lub świadczeń może zostać wstrzymana lub ich wysokość może zostać zmieniona.

## 18.1 Zagregowane informacje ilościowe

308. Przekazując informacje ilościowe dotyczące wynagrodzenia zgodnie z wymogami określonymi w art. 450 ust. 1 lit. g)–h) rozporządzenia (UE) 575/2013 i ust. 2 tego artykułu według obszarów działalności, instytucje powinny raportować te informacje oddzielnie dla każdego najważniejszego obszaru działalności, w tym bankowości inwestycyjnej, bankowości detalicznej i zarządzania aktywami, oraz w ujęciu zagregowanym dla (i) wszystkich pozostałych obszarów działalności, (ii) organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej i nadzorczej, (iii) osób pełniących kontrolę wewnętrzną oraz (iv) komórek ogólnokorporacyjnych.

309. Powyższe informacje powinny być przedstawione w podziale na kadrę kierowniczą wyższego szczebla i innych zidentyfikowanych pracowników.

310. Instytucje powinny również ujawniać zagregowane dane liczbowe dotyczące łącznej liczby pracowników i ich łącznego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.

311. Istotne instytucje powinny ujawniać informacje ilościowe wymagane na podstawie art. 450 ust. 1 lit. h) rozporządzenia (UE) 575/2013 na poziomie członków organu zarządzającego jako oddzielne dane zagregowane w odniesieniu do członków organu zarządzającego pełniących jego funkcję zarządczą oraz członków organu zarządzającego pełniących jego funkcję nadzorczą.



312. Publikując informacje ilościowe wymagane na podstawie art. 450 ust. 1 lit. g), h) oraz i) rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje powinny uwzględniać informacje gromadzone przez właściwe organy na podstawie wytycznych EUNB w sprawie analizy porównawczej wynagrodzeń<sup>35</sup>. Zgodnie z art. 450 ust. 1 lit. h) pkt (iii) rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje powinny ujawniać pozostałą kwotę wynagrodzenia odroczonego, do której nie nabyto uprawnień oraz oddzielnie kwotę, do której nabyto uprawnienia w poprzednim roku obrachunkowym. Ujawniając kwotę odpraw przyznanych na podstawie art. 450 ust. 1 lit. h) pkt (vi) rozporządzenia (UE) 575/2013, instytucje powinny oddzielnie ujawniać kwotę przyznaną i już wypłaconą w ciągu roku obrotowego i kwotę odroczoną, przekazując przy tym informację, w jaki sposób odprawy zostały uwzględnione w obliczaniu stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych.

## 18.2 Przejrzystość wewnętrzna

313. Polityka wynagrodzeń danej instytucji powinna być ujawniana wewnętrznie wszystkim pracownikom i powinna być zawsze dostępna dla wszystkich pracowników. Dodatkowo instytucje powinny zapewnić wewnętrzną dostępność ujawnianych informacji dotyczących polityki wynagrodzeń. Ujawnieniu wewnętrznemu nie podlegają poufne informacje ilościowe dotyczące wynagrodzeń poszczególnych pracowników.

314. Pracownicy powinni uzyskać informacje dotyczące cech charakterystycznych ich wynagrodzenia zmiennego, a także procesu i kryteriów, które będą stosowane w ocenie wpływu ich działań na profil ryzyka instytucji i na ich wynagrodzenie zmienne. W szczególności należy odpowiednio udokumentować proces oceny wyników danej osoby i zapewnić jego przejrzystość dla zainteresowanej osoby.

## Tytuł VII – Wymagania dotyczące właściwych organów

### 19. Polityka wynagrodzeń

315. Właściwe organy powinny dopilnować, uwzględniając niniejsze wytyczne, wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej mającej zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego oraz wytyczne EUNB dotyczące procesu przeglądu nadzorczego, by instytucje przestrzegały wymogów dotyczących polityki wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2013/36/UE, rozporządzeniu (UE) 575/2013, rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 oraz rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 527/2014, między innymi, by posiadały odpowiednią politykę wynagrodzeń dla wszystkich pracowników i dla zidentyfikowanych pracowników. Nadzorując politykę wynagrodzeń instytucji, właściwe organy powinny stosować podejście oparte na ocenie ryzyka.

<sup>35</sup> Dostępne na stronie internetowej EUNB pod adresem: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

316. Bez uszczerbku dla innych środków lub sankcji nadzorczych lub dyscyplinarnych, właściwe organy powinny zażądać od instytucji podjęcia odpowiednich działań w celu usunięcia wszelkich stwierdzonych nieprawidłowości. W przypadku gdy instytucje nie spełnią żądania, właściwe organy powinny podjąć odpowiednie działania nadzorcze.
317. Właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje dostosowały swoją politykę i praktykę w zakresie wynagrodzeń do strategii biznesowej i długofalowych interesów instytucji, uwzględniając jej strategię biznesową i w zakresie ryzyka, kulturę i wartości korporacyjne oraz profil ryzyka.
318. Właściwe organy powinny zapewnić odpowiedniość polityki, praktyki i procesów wynagrodzeń instytucji i prowadzić – oprócz przeglądów wymaganych na podstawie wytycznych EUNB w sprawie procesu przeglądu nadzorczego – przegląd obejmujący w szczególności:
- a. mechanizmy i procesy zarządcze służące opracowywaniu i monitorowaniu polityki wynagrodzeń;
  - b. to, czy zapewniona jest odpowiednia wymiana informacji między wszystkimi wewnętrznymi organami i funkcjami – w tym wewnątrz grupy – zaangażowanymi w opracowywanie, realizację i monitorowanie polityki wynagrodzeń;
  - c. proces opracowany na potrzeby przeprowadzania rocznego przeglądu polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń i ich najważniejszych rezultatów;
  - d. to, czy powołano, tam gdzie to konieczne, komitet ds. wynagrodzeń posiadający odpowiednie uprawnienia i zasoby umożliwiające mu wykonywanie swoich funkcji;
  - e. wpływ polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń na prowadzenie działalności, w tym doradzanie i sprzedaż produktów różnym grupom klientów;
  - f. to, czy polityka wynagrodzeń jest brana pod uwagę w ramach procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego i planowania płynności i *vice versa*.
319. W ramach powyższych przeglądów właściwe organy powinny w szczególności, lecz nie wyłącznie:
- a. korzystać z protokołów z posiedzeń funkcji nadzorczej dotyczących polityki wynagrodzeń, w szczególności w zakresie wyników nadzorowania procesów i kształtu systemów wynagrodzeń instytucji oraz zadań wykonywanych przez komitet ds. wynagrodzeń;
  - b. korzystać z protokołów komitetu ds. wynagrodzeń i innych komitetów, w tym komitetu ds. ryzyka, uczestniczących w nadzorowaniu struktury i funkcjonowania systemu wynagrodzeń;

c. odbywać spotkania z członkami organu zarządzającego instytucji i innych istotnych funkcji.

320. Właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje nadzorowane na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej wdrożyły politykę wynagrodzeń na szczeblu grupy, spójną w obrębie grupy, między innymi do celów identyfikacji zidentyfikowanych pracowników, obejmującą jednostki zależne, które same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy 2013/36/UE.

321. Właściwe organy powinny dopilnować, by proces identyfikacyjny instytucji obejmował kryteria jakościowe i ilościowe określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 i by kryteria te były odpowiednio stosowane na poziomie indywidualnym, subskonsolidowanym i skonsolidowanym, w tym w odniesieniu do jednostek zależnych, które same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy 2013/36/UE, a także by powiadomienia i wnioski dotyczące uprzedniej zgody były przetwarzane zgodnie z niniejszymi wytycznymi. Właściwe organy powinny być usatysfakcjonowane z ogólnych wyników procesu identyfikacyjnego i powinny ocenić, czy zidentyfikowano wszystkich pracowników, których działalność ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji i czy wszystkie przypadki wyłączenia pracowników z kategorii zidentyfikowanych pracowników – w przypadku gdy pracownicy zostali zidentyfikowani według kryteriów ilościowych określonych w art. 4 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 – są należycie uzasadnione oraz czy postępowano zgodnie z odpowiednimi procesami określonymi w niniejszych wytycznych oraz wymogami rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014, w tym dotyczącymi powiadomień i uzyskania niezbędnej uprzedniej zgody.

## 20. Szczególne formy wynagrodzenia

322. Jeżeli chodzi o szczególne formy wynagrodzenia określone w sekcji 8 niniejszych wytycznych, właściwe organy powinny, bez uszczerbku dla sekcji 20:

- a. poddać przeglądowi wszelkie mechanizmy gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego (kwotę, okres, warunki itp.);
- b. sprawdzić, czy instytucja posiada ramy ustalania i zatwierdzania odpraw;
- c. ocenić, czy cele wyznaczone pracownikom pełniącym funkcję kontrolną zostały określone dla tej funkcji odrębnie;
- d. przeprowadzić przegląd wynagrodzenia członków organu zarządzającego pełniących jego funkcję zarządczą i nadzorczą

## 21. wynagrodzenie zmienne

323. Właściwe organy powinny dokonywać przeglądu:

- a. procesu oceny wyników i ryzyka oraz dostosowania wynagrodzenia do ryzyka oraz odpowiedniość jego horyzontu czasowego;
- b. odpowiedniej kombinacji i kryteriów ilościowych i jakościowych stosowanych do mierzenia wyników i ryzyka oraz ustalenia, czy:
  - i. kryteria te odpowiadają celom instytucji;
  - ii. są realistyczne w świetle celów danej osoby, jednostki organizacyjnej i instytucji;
  - iii. kryteria indywidualne są odpowiednie do mierzenia wyników danej osoby;
- c. czy osoby pełniące funkcje kontroli wewnętrznej, w szczególności funkcję zarządzania ryzykiem, uczestniczą odpowiednio w ustalaniu korekt o ryzyko *ex ante*;
- d. odpowiedności odgórnych i oddolnych metod obliczania puli premii;
- e. czy instytucja przestrzega ograniczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych oraz ograniczenia łącznej puli premii do maksymalnej wysokości określonej w art. 141 dyrektywy 2013/36/UE;
- f. horyzontu czasowego obowiązujących harmonogramów odroczenia i zatrzymania oraz ich powiązanie z cyklem koniunkturalnym instytucji;
- g. kombinacji akcji lub równoważnych udziałów własnościowych bądź instrumentów związanych z akcjami i równoważnych instrumentów niepieniężnych, którą stosuje instytucja w celu zachowania progu 50%, o którym mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE, w celu zapewnienia odpowiedniego odzwierciedlenia długofalowych interesów instytucji;
- h. czy jawne korekty o ryzyko *ex post* opierają się na ocenie wyników danego pracownika, jednostki organizacyjnej i instytucji oraz kryteriów stosowanych do mierzenia wyników pracownika;
- i. czy mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty zastosowano prawidłowo w odniesieniu do części odroczonego i nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego zarówno w gotówce, jak i w instrumentach udziałowych, a także kryteriów, na których opierają się mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- j. czy wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane za pomocą instrumentów lub metod mających na celu obejście lub skutkujących obejściem wymogów dotyczących

wynagrodzenia obowiązujących w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników lub, w stosownych przypadkach – w odniesieniu do wszystkich pracowników.

## 22. Ujawnienie informacji

324. Właściwe organy powinny dokonywać przeglądu ujawnianych przez instytucję publicznie informacji dotyczących wynagrodzenia zgodnie z art. 96 dyrektywy 2013/36/UE, art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013 i niniejszymi wytycznymi oraz powinny określić, w przypadku których instytucji niezbędny jest regularny przegląd ujawnianych informacji.

325. Oprócz analizy porównawczej praktyki w zakresie wynagrodzeń wymaganej na podstawie art. 75 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE oraz gromadzenia informacji dotyczących osób o wysokich zarobkach na podstawie art. 75 ust. 3 tej dyrektywy, właściwe organy powinny wymagać okresowych (lub doraźnych) sprawozdań dla organów nadzoru zawierających odpowiednie informacje o wynagrodzeniach w celu monitorowania kształtowania się praktyki w zakresie wynagrodzeń w instytucjach, a w szczególności w istotnych instytucjach.

## 23. Kolegia organów nadzoru

326. Kolegia organów nadzoru ustanowione na mocy art. 116 dyrektywy 2013/36/UE powinny omawiać kwestie związane z wynagrodzeniami w ramach procesu nadzoru, uwzględniając dodatkowe obszary nadzoru wymagane na podstawie niniejszych wytycznych.

Załącznik 1 – Tabela wymogów dotyczących wynagrodzenia  
zawartych w dyrektywie 2013/36/UE oraz rozporządzeniu (UE)  
575/2013, a także zakres ich stosowania

Wymogi dotyczące wynagrodzenia: Artykuły 74 i 92–96 DYREKTYWY 2013/ 36/UE oraz art. 450 ROZPORZĄDZENIA (UE) 575/2013	Wszyscy pracownicy (z całej instytucji, w tym zidentyfikowani pracownicy)	Obowiązkowe w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników; instytucje powinny rozważyć stosowanie wymogów w odniesieniu do wszystkich pracowników	Uwagi:
Art. 74	x		
Art. 92	x		
Art. 93	x		
Artykuł 94 ust. 1 lit. a)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. b)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. c)	x		
Artykuł 94 ust. 1 lit. d)	x		
Artykuł 94 ust. 1 lit. e)	x		
Artykuł 94 ust. 1 lit. f)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. g)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. g)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. g)		x	Stosowanie stopy dyskontowej nie jest obowiązkowe
Artykuł 94 ust. 1 lit. h)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. i)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. j)	x		
Artykuł 94 ust. 1 lit. k)	x		

Wymogi dotyczące wynagrodzenia: Artykuły 74 i 92–96 DYREKTYWY 2013/ 36/UE oraz art. 450 ROZPORZĄDZENIA (UE) 575/2013	Wszyscy pracownicy (z całej instytucji, w tym zidentyfikowani pracownicy)	Obowiązkowe w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników; instytucje powinny rozważyć stosowanie wymogów w odniesieniu do wszystkich pracowników	Uwagi:
Artykuł 94 ust. 1 lit. l)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. m)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. n)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. o)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. p)		x	
Artykuł 94 ust. 1 lit. q)		x	Postanowienia dotyczące obchodzenia wymogów powinny być stosowane w odniesieniu do wszystkich pracowników w zakresie elementów dotyczących wszystkich pracowników
Art. 95	Obowiązkowy w odniesieniu do istotnych instytucji, inne instytucje powinny rozważyć powołanie takiego komitetu		
Art. 96	x		
Art. 450 CRR	Zidentyfikowani pracownicy i wszyscy pracownicy w rozumieniu niniejszych wytycznych		

## Załącznik 2 – Informacje dotyczące zgody na wyższy stosunek

<b>Nazwa instytucji</b>	<i>tekst</i>
<b>Identyfikator podmiotu prawnego</b>	<i>tekst</i>
<b>Liczba pracowników (na koniec ostatniego roku obrachunkowego)</b>	<i>liczba</i>
<b>Liczba zidentyfikowanych pracowników (wynik ostatniego procesu identyfikacji)</b>	<i>liczba</i>
<b>Suma bilansowa (na koniec ostatniego roku obrachunkowego)</b>	<i>liczba</i>
<b>Podjęta decyzja</b>	<i>dd/mm/rrrr</i>
<b>Stosunek przyjęty w wyniku decyzji</b>	<i>liczba (odsetek)</i>
<b>Jeżeli w instytucji zatwierdzono różne odsetki, proszę wpisać obszary działalności i podać zatwierdzone odsetki oraz maksymalny zatwierdzony stosunek powyżej</b>	<i>tekst</i>