



EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Iránymutatások

---

---

a 2013/36/EU irányelv 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott megbízható javadalmozási politikákról, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerinti nyilvánosságra hozatalról

# Az EBH iránymutatásai a megbízható javadalmazási politikákról

---

<b>1. Megfelelés és beszámolási kötelezettségek</b>	<b>5</b>
Az iránymutatások jogállása	5
Adatszolgáltatási követelmények	5
<b>2. Tárgy, hatály és fogalommeghatározások</b>	<b>6</b>
Tárgy 6	
Hatály	6
Címzettek	6
Fogalommeghatározások	7
<b>3. Végrehajtás</b>	<b>9</b>
Alkalmazás időpontja	9
Hatályon kívül helyezés	9
<b>4. Iránymutatások</b>	<b>10</b>
I. cím - Javadalmazási politikákra vonatkozó követelmények	11
1. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikák	11
2. A javadalmazás irányítása	12
2.1 Felelősségi körök, a javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete	12
2.2 Részvényesek bevonása	14
2.3 Az illetékes hatóságok tájékoztatása	16
2.4 Javadalmazási bizottság felállítása	16
2.4.1 A javadalmazási bizottság összetétele	17
2.4.2 A javadalmazási bizottság feladata	17
2.4.3 Folyamatok és jelentéstételi útvonalak	18
2.5 A javadalmazási politika felülvizsgálata	19
3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések	20
4. Arányosság	22
5. Az azonosítási folyamat	23
5.1 Kivételek bejelentése és előzetes jóváhagyása	25
5.2 Az azonosítási folyamat irányítása	27
5.3 Azonosítási folyamat egyedi és konszolidált szinten	27
5.4 A konszolidáló intézmény feladata	28
5.5 A leányvállalatok feladata	28
6. Tőkehelyzet	29
II. cím – A javadalmazás struktúrájára vonatkozó követelmények	30
7. Javadalmazási kategóriák	30
8. A javadalmazási összetevők különös esetei	31

8.1	Támogatások	
8.2	Jövőbeli teljesítményen alapuló változó javadalmazás	32
8.3	Nyereségrészesedések	33
8.4	Megtartási bónuszok	34
8.5	Nem kötelező nyugdíjuttatások	34
9.	Kivételes javadalmazási összetevők	35
9.1	Garantált változó javadalmazás	35
9.2	Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás	35
9.3	Végkielégítés	36
10.	Tilalmak	38
10.1	Egyéni fedezet	38
10.2	Kijátszás	39
III. cím – Az egyes funkciók javadalmazása		41
11.	Az irányítási és felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjainak javadalmazása	41
12.	A kontrollfunkciók javadalmazása	41
IV. cím – Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika, az azonosított munkavállalók változó javadalmazásának megállapítása és kifizetése		41
13.	Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika	42
13.1	A változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika	42
13.2	A fix és változó javadalmazás közötti arány	43
14.	Kockázati kiigazítási folyamat	44
14.1	Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat	45
14.1.1	Kockázatértékelések	45
14.1.2	Kockázatérzékeny teljesítménykritériumok	46
14.1.3	A kontrollfunkciókra vonatkozó különleges kritériumok	46
14.2	A megállapítási folyamat	47
14.2.1	Bónuszkeretek meghatározása	47
14.2.2	A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás	48
15.	A változó javadalmazás kifizetésének folyamata	49
15.1	Nem halasztott és halasztott javadalmazás	49
15.2	A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része	50
15.3	A halasztott javadalmazás megszolgálása	51
15.4	A változó javadalmazás instrumentumokban történő megállapítása	52
15.5	Az instrumentumok minimális hányada és időbeli eloszlása	53
15.6	Visszatartási politika	54
15.7	Kockázati kiigazítás	54
15.7.1	Malus és visszakövetelés	54
15.7.2	Implicit kiigazítások	56
V. cím – A kormányzati beavatkozással segített intézmények		56
16.	Állami támogatás és javadalmazás	56
VI. cím – Intézmények általi nyilvánosságra hozatal és belső átláthatóság		57
17.	Nyilvánosságra hozatali követelmények	57



18. Politikák és gyakorlatok	
18.1 Összesített mennyiségi információk	62
18.2 Belső átláthatóság	62
VII. cím – Az illetékes hatóságokra vonatkozó követelmények	63
19. Javadalmazási politikák	63
20. A javadalmazás egyedi formái	64
21. Változó javadalmazás	64
22. Közzététel	65
23. Felügyeleti kollégiumok	66
1. melléklet – A 2013/36/EU irányelvben és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott javadalmazási követelmények	
67	
2. melléklet – Magasabb arányok jóváhagyására vonatkozó információk	69



# 1. Megfelelés és beszámolási kötelezettségek

---

## Az iránymutatások jogállása

1. Az e dokumentumban szereplő iránymutatásokat az EBH az 1093/2010/EU rendelet<sup>1</sup> 16. cikkének rendelkezéseivel összhangban adta ki. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint az illetékes hatóságok és pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások rögzítik az EBH álláspontját azzal kapcsolatban, hogy mi a megfelelő felügyeleti gyakorlat a Pénzügyi Felügyelet Európai Rendszerében, és miként kell alkalmazni az uniós jogot egy adott területen belül. Az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott, az iránymutatások hatálya alá tartozó illetékes hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásnak, hogy megfelelően beépítik azt saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával), beleértve azokat az eseteket is, ahol az iránymutatás elsősorban intézményekre vonatkozik.

## Adatszolgáltatási követelmények

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyes illetékes hatóságok 30.08.2016-ig kötelesek értesíteni az EBH-t arról, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánják-e felelni ennek az iránymutatásnak, és ha nem, úgy tájékoztatniuk kell az EBH-t a meg nem felelés indokairól. Amennyiben a fenti határidőig ilyen értesítés nem érkezik, az EBH úgy tekinti, hogy a szóban forgó illetékes hatóság nem felel meg az iránymutatásnak. Az értesítéseket „EBA/GL/2015/22” hivatkozással az EBH honlapján szereplő formanyomtatványon kell megküldeni a [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) címre. Az értesítéseket olyan személyek nyújthatják be, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra nézve, hogy illetékes hatóságuk nevében nyilatkozzanak annak megfeleléséről. Az EBH-nak a megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező bármely változást is be kell jelenteni.
4. Az értesítéseket a 16. cikk (3) bekezdésével összhangban közzéteszik az EBH honlapján.

---

<sup>1</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 12. o.).

## 2. Tárgy, hatály és fogalom meghatározások

---

### Tárgy

5. Ezen iránymutatások teljesítik az EBH-nak a 2013/36/EU irányelv<sup>2</sup> 74. cikkének (3) bekezdésében és 75. cikkének (2) bekezdésében meghatározott azon kötelezettségét, miszerint iránymutatást kell kibocsátania az intézmény teljes személyzetére, valamint azon munkavállalókra vonatkozó megbízható javadalmazási politikákról, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol a 2013/36/EU irányelv 92–95. cikkében meghatározott követelményeknek megfelelő intézményi kockázati profilra, valamint teljesítik az EBH-nak a 2013/36/EU irányelv 96. cikkében, valamint az 575/2013/EU rendelet<sup>3</sup> 450. cikkében meghatározott, a nyilvánosságra hozatalról szóló iránymutatások kibocsátására vonatkozó kötelezettségét.

### Hatály

6. Az iránymutatások meghatározzák az intézmény teljes személyzetére alkalmazandó javadalmazási politikákra vonatkozó követelményeket, valamint azokat a különös követelményeket, amelyeket az intézményeknek az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politikára vagy a javadalmazás változó elemeire kell alkalmazniuk. Az intézmények ezeket a különös követelményeket a munkavállalók további kategóriáira vagy a teljes személyzetre is alkalmazhatják. Az iránymutatások 1. melléklete meghatározza azokat a követelményeket, amelyek teljes személyzetre történő, az egész intézményre kiterjedő alkalmazása szükséges vagy ajánlott.
7. Az intézményeknek egyéni, szubkonszolidált, valamint konszolidált alapon meg kell felelniük az iránymutatásoknak, és az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (1) bekezdésében és 109. cikkében meghatározott alkalmazási szinttel összhangban az intézmények megfelelnek az iránymutatásoknak, beleértve az irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalataikat.
8. A IV. címben szereplő iránymutatások csak azokra az intézményekre alkalmazandók, amelyeknek az 575/2013/EU rendelet 6. és 13. cikkében meghatározott alkalmazási szinttel összhangban meg kell felelniük a rendelet 8. részében meghatározott követelményeknek.

### Címzettek

9. Az iránymutatások címzettjei a tőkekövetelményekről szóló rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 40. pontjában meghatározott illetékes hatóságok, beleértve az Európai Központi Bankot az 1024/2013/EU rendelet<sup>4</sup> által ráruházott feladatokkal kapcsolatos kérdések vonatkozásában, valamint az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdése 3. pontjának 3. alpontjában meghatározott intézmények, beleértve a harmadik országban székhellyel rendelkező hitelintézetek fióktelepeit.

---

<sup>2</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 2013/36/EU irányelve a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 176., 2013.6.27., 338. o.).

<sup>3</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013/EU rendelete a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 321., 2013.11.30., 6. o.).

<sup>4</sup> A Tanács 1024/2013/EU rendelete (2013. október 15.) az Európai Központi Banknak a hitelintézetek prudenciális felügyeletére vonatkozó politikákkal kapcsolatos külön feladatokkal történő megbízásáról (HL L 287., 2013.10.29., 63. o.).

## Fogalom meghatározások

10. Az iránymutatások a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben használt és meghatározott fogalmakat azzal egyező módon értelmezik. Ezen túlmenően ezeknek az iránymutatásoknak az alkalmazásában a következő fogalmak az alábbi jelentéssel bírnak:

Javadalmazás	az intézmény által vagy nevében közvetlenül a munkavállalók számára a munkavállalók által végzett szakmai teljesítményért cserébe nyújtott fix és változó javadalmazás összes formája, amely kifizetéseket, pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat, a 2011/61/EU irányelv <sup>5</sup> 4. cikke (1) bekezdésének d. pontjában meghatározott nyereségrészesedéseket, valamint az olyan módszerekkel és eszközökkel végrehajtott egyéb kifizetéseket tartalmaznak, amelyek a 2013/36/EU irányelv javadalmazási követelményei kijátszásának <sup>6</sup> minősülnének abban az esetben, ha azokat nem kezelnék javadalmazásként.
Fix javadalmazás	olyan kifizetések vagy juttatások, amelyeket a 7. szakaszban meghatározott feltételekkel összhangban állapítanak meg a munkavállalók számára.
Változó javadalmazás	minden olyan javadalmazás, amely nem fix.
Szokásos foglalkoztatási csomagok	a javadalmazás azon kiegészítő összetevői, amelyek a munkavállalók széles köre vagy meghatározott feladatokat ellátó munkavállalók számára előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján elérhetők, beleértve például az egészségügyi ellátást, bölcsődei ellátást vagy a szokásos nyugdíj-hozzájáruláson felül rendszeresen fizetett arányos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást.
Megtartási bónusz	olyan változó javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig az intézménynél maradjon.
Személyzet	az intézménynél és annak leányvállalatainál dolgozó összes munkavállaló, beleértve a tőkekövetelményekről szóló irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatokat, valamint azok vezető testületeinek összes tagját.
Azonosított munkavállalók	azok a munkavállalók, akiknek a szakmai tevékenysége a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében <sup>7</sup> meghatározott kritériumokkal – és adott esetben az intézmény által meghatározott kritériumokkal – összhangban jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára.
Prudenciális konszolidáció	a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben meghatározott banki prudenciális szabályoknak konszolidált vagy szubkonszolidált alapon, az 575/2013/EU rendelet 1. része 2. címének 2. fejezetével összhangban történő alkalmazása. A prudenciális konszolidáció magában foglalja az intézményként

<sup>5</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/61/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról.

<sup>6</sup> A kijátszással kapcsolatban lásd a jelen iránymutatások 10.2. szakaszát.

<sup>7</sup> A bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 167., 2014.6.6., 30. o.).

	vagy pénzügyi intézményként működő leányvállalatokat, illetve magában foglalhatja a kiegészítő szolgáltatásokat nyújtó járulékos vállalkozásokat is az Unióban és az Unión kívül.
Konszolidáló intézmény	az az intézmény, amelynek az 575/2013/EU rendelet 1. része 2. címének 2. fejezetével összhangban a bankcsoport összevont helyzete alapján teljesítenie kell a prudenciális követelményeket.
Bónuszkeret	annak a változó javadalmazásnak a maximális összege, amely az intézmény vagy az intézmény üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható.
Teljesítménymérési időszak	az az időszak, amelyre vonatkozóan a teljesítményt változó javadalmazás megállapítása céljából értékelik és mérik.
Nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak	olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal.
Megállapítás/megítélés	változó javadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától.
Megszolgálás	az az eljárás, amely révén a munkavállaló a megállapított változó javadalmazás jogos tulajdonosává válik, függetlenül a kifizetéshez használt instrumentumtól, vagy attól, hogy a kifizetés további visszatartási időszak vagy visszakövetelési szabályok hatálya alá tartozik-e.
Előzetes kifizetések	közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetések.
Halasztási időszak	a változó javadalmazás megállapítása és megszolgálása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem jogos tulajdonosa a megállapított javadalmazásnak.
Instrumentumok	azok a pénzügyi eszközök vagy egyéb szerződések, amelyek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I) pontjában meghatározott két kategória egyikébe tartoznak.
Visszatartási időszak	a változó javadalmazásként megállapított instrumentumok megszolgálását követő azon időszak, amely során az instrumentumok nem értékesíthetők vagy érhetők el.
Malus	olyan szabály, amely lehetővé teszi az intézmény számára, hogy a megszolgálást megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott változó javadalmazás egészének vagy egy részének értékét.
Visszakövetelés	olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell adnia a korábban kifizetett, vagy már az intézményre átruházott változó javadalmazás összegének tulajdonjogát.
Jelentős intézmények	a 2013/36/EU irányelv 131. cikkében meghatározott intézmények (globálisan rendszerszinten jelentős intézmények és egyéb rendszerszinten jelentős intézmények), valamint adott esetben az illetékes hatóság vagy nemzeti jogszabály által az intézmény méretének, belső szervezetének, valamint az intézményi tevékenység jellegének, nagyságrendjének és összetettségének értékelése alapján meghatározott intézmények.
Részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok	azok az instrumentumok, amelyek értéke a részvények értékén alapul, és amelyeknek a részvényérték a vonatkoztatási pontja, például: részvények értéknövekedéséből származó jövedelemhez





	való jog, a szintetikus részvények típusai.
Részvényesek	az intézményben részesedéssel rendelkező személyek, vagy az intézmény jogi formájától függően az intézmény egyéb tulajdonosai vagy tagjai.
Végkielégítések	egy szerződés lejárat előtti megszüntetésével összefüggő kifizetések.

### 3. Végrehajtás

---

#### Alkalmazás időpontja

11. Ezek az iránymutatások 2017. január 1-től alkalmazandók.

#### Hatályon kívül helyezés

12. A CEBS javadalmazási politikákról és gyakorlatokról szóló, 2010. december 10-én közzétett iránymutatásai 2016. december 31-től hatályukat veszítik.



## 4. Iránymutatások

---



## I. cím - Javadalmazási politikákra vonatkozó követelmények

### 1. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikák

14.A 2013/36/EU irányelv 74. cikkével összhangban az intézményeknek javadalmazási politikával kell rendelkezniük a teljes személyzetre vonatkozóan. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikának meg kell felelnie a 2013/36/EU irányelv 92. és 93. cikkében, valamint az iránymutatásokban meghatározott elveknek, figyelembe véve a követelményeknek az 1. mellékletben<sup>8</sup> szereplő megfeleltetését.

15.A javadalmazási politikának meg kell határoznia a javadalmazás összes összetevőjét, és magában kell foglalnia a nyugdíjpolitikát, valamint adott esetben a korai nyugdíjazásra vonatkozó keretrendszert. A javadalmazási politikának az intézmény nevében eljáró egyéb személyekre (például meghatalmazottakra) vonatkozó keretrendszert is meg kell határoznia, ezáltal biztosítva, hogy a kifizetések nem ösztönzik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését. Minden intézménynek mérlegelnie kell, hogy melyek az azonosított munkavállalóknak a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében meghatározott változó javadalmazására vonatkozó javadalmazási politika azon elemei, amelyeket bele kell foglalni a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikába.

16.Az intézmény teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikájának összeegyeztethetőnek kell lennie az intézmény üzleti és kockázati stratégiájának célkitűzéseivel, vállalati kultúrájával és értékeivel, az intézmény hosszú távú érdekeivel, valamint az összeférhetetlenség elkerülése céljából megtett intézkedésekkel, továbbá nem ösztönözheti a túlzott kockázatvállalást. Az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat figyelembe kell venni a javadalmazási politika rendszeres aktualizálása során. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a javadalmazási gyakorlatuk összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságukkal, figyelembe véve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat. Az intézményeknek a részvényesek hosszú távú érdekeit is figyelembe kell venniük.

17.Az intézményeknek bizonyítaniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok összeegyeztethetőek a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, és elősegítik azt.

18.Amennyiben változó javadalmazást állapítanak meg, annak az intézmény üzleti egységeinek és munkavállalóinak teljesítményén kell alapulnia, továbbá annak megállapítása során figyelembe kell venni a vállalt kockázatokat. A változó javadalmazás és a teljesítményértékelés vonatkozásában a javadalmazási politikának egyértelmű különbséget kell tennie a működő üzleti egységek, vállalati és ellenőrzési funkciók között.

19.A javadalmazási politikának támogatnia kell az intézményt a stabil tőkehelyzet elérésében és fenntartásában, az iránymutatások 6. szakaszával összhangban. Adott esetben a javadalmazási politikának figyelembe kell vennie a 2013/36/EU irányelv 141. cikkében meghatározott kifizetési korlátozásokat.

20.A javadalmazási politikának a következőket kell magában foglalnia:

- a. az intézmény, az üzleti területek és a munkavállalók teljesítményére vonatkozó célkitűzések;
- b. a teljesítmény mérésére használt módszerek, beleértve a teljesítménykritériumokat;

<sup>8</sup> Az iránymutatások 1. melléklete meghatározza azokat a követelményeket, amelyek teljes személyzetre történő, az egész intézményre kiterjedő, a kiegészítő iránymutatásoknak megfelelő alkalmazása szükséges vagy ajánlott.



- c. a változó javadalmazás struktúrája, beleértve adott esetben azokat az instrumentumokat, amelyekben a változó javadalmazás egyes részeit megállapítják;
- d. a változó javadalmazás előzetes és utólagos kockázati kiigazítási intézkedései<sup>9</sup>.

21. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a változó vagy fix javadalmazás részét képező instrumentumok kifizetése által okozott lehetséges összeférhetlenségeket azonosítsák és kezelik. Ennek keretében biztosítják a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hoznak olyan intézkedéseket, amelyek rövid távon hatással lehetnek a részvények vagy instrumentumok áraira.

22. Amennyiben az intézmények – beleértve azok leányvállalatait – javadalmazási politikákat vagy csoportos javadalmazási politikákat hajtanak végre, és az intézmény munkavállalói egyben az intézmény vagy leányvállalat többségi tulajdonosai, a javadalmazási politikát ezen intézmények vagy leányvállalatok konkrét helyzetéhez kell igazítani. Az azonosított munkavállalókra vonatkozóan az intézménynek biztosítani kell, hogy a javadalmazási politika megfelel a tőkekövetelményekről szóló rendelet 92. és 94. cikkében, valamint az iránymutatásokban meghatározott vonatkozó követelményeknek.

## 2. A javadalmazás irányítása

### 2.1 Felelősségi körök, a javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete

23. A felügyeleti jogkörrel rendelkező vezető testület<sup>10</sup> (a továbbiakban: felügyeleti funkció) felelős az intézmény javadalmazási politikájának elfogadásáért és fenntartásáért, valamint a politika végrehajtásának felügyeletéért annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A felügyeleti funkció az egyes munkavállalók javára tett bármely későbbi jelentős kivételt, valamint a javadalmazási politikában eszközölt változtatásokat is jóváhagyja, továbbá alaposan megfontolja, és ellenőrzi azok hatásait.

24. A teljes felügyeleti funkciónak megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikákra és gyakorlatokra, valamint az azokból eredő lehetséges ösztönzőkre és kockázatokra vonatkozóan. Ebbe beletartoznak a javadalmazási struktúrájának az intézmény kockázati profiljához és tőkestruktúrájához történő igazítására szolgáló mechanizmusokra vonatkozó ismeretek, készségek és tapasztalatok.

25. A felügyeleti funkciónak biztosítani kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az intézmény átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítsák.

26. A javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos összeférhetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell, többek között a belső jelentéstételi rendszeren, megfelelő kontrollokon, valamint a „négy szem” elvén alapuló objektív megállapítási kritériumok kialakításával. A javadalmazási politikának biztosítani kell, hogy nem merül fel jelentős összeférhetlenség az ellenőrzési funkciókat betöltő munkavállalók vonatkozásában.

<sup>9</sup> Az azonosított munkavállalók javadalmazására és annak kockázati kiigazítására vonatkozó különös követelményeket a jelen iránymutatások III. és IV. címe tartalmazza.

<sup>10</sup> Az egyes európai országokban a vezető testület struktúrája eltérhet. Bizonyos országokban az összevont struktúra jellemző, azaz a felügyeleti és vezető funkciókat egy testület látja el. Más országokban a kettős struktúra elterjedt, amely alapján két független testületet hoznak létre, az egyik a vezető funkciókat, a másik pedig a vezető funkció felügyeletét látja el.



- 27.A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a releváns találkozókra készült jegyzőkönyveket, releváns jelentéseket, valamint egyéb releváns dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó érvelést meg kell őrizni.
- 28.A felügyeleti és vezető funkcióknak, valamint – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti azt.
- 29.A javadalmazási politikának rendelkeznie kell a teljesítménymérésre, kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és javadalmazás közötti összefüggésre vonatkozó hatékony keretrendszerrel.
- 30.A kockázati és megfelelési funkcióknak feladatukkal összhangban hatékonyan részt kell venniük a bónuszcsoportok, a teljesítménykritériumok és a megállapított javadalmazások meghatározásában, amennyiben ezeknek a funkcióknak kétségeik vannak a munkavállalók viselkedésére gyakorolt hatással, valamint a folytatott üzleti tevékenység kockázatosságával kapcsolatban.
- 31.A felügyeleti funkció határozza meg és felügyeli a vezető funkciót ellátó tagok javadalmazását, valamint – amennyiben nem hozták létre a 2.4. szakaszban említett javadalmazási bizottságot – közvetlenül felügyeli a függetlenkontroll-funkciót – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.
- 32.A felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie az összes illetékes vállalati funkciónak és szervnek (például bizottságok, kontrollfunkciók<sup>11</sup>, emberierőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció stb.), valamint üzleti egységnek az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával, megvalósításával és felügyeletével kapcsolatos ráfordítását.
- 33.Az emberierőforrás-funkció részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében – továbbá erről tájékoztatja az intézményt – oly módon, hogy ezáltal nemcsak vonzza és megtartja az intézmény számára szükséges munkavállalókat, hanem biztosítja, hogy a javadalmazási politika az intézmény kockázati profiljához igazodik.
- 34.A kockázatkezelési funkció segítséget és információt nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a változó javadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció kiszámítja és jóváhagyja a kockázatokkal kiigazított adatokat, valamint részt vesz a javadalmazási bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.
- 35.A megfelelési funkció elemzi, hogy a javadalmazási politika milyen hatást gyakorol az intézmény jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket a vezető testület vezető és felügyeleti funkciót betöltő tagjai számára egyaránt. A megfelelési funkció megállapításait a felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie a javadalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.

<sup>11</sup> A független kontrollfunkció azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A független kontrollfunkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban. A kontrollfunkciókról részletesebb információ az EBH belső irányításra vonatkozó iránymutatásainak (GL44) 26–29. pontjában található.



36.A belső ellenőrzési funkciónak független felülvizsgálatot kell készítenie az intézmény javadalmazási politikájának kialakításáról, megvalósításáról, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásairól, továbbá arról, hogy az iránymutatások 2.5. szakaszával összhangban hogyan kezelik ezeket a hatásokat.

37.A csoport összefüggésében a konszolidáló intézmény és leányvállalatok illetékes funkciói szükség szerint kapcsolatba lépnek egymással, és információt cserélnek.

## 2.2 Részvényesek bevonása

38.Az intézmény jogi formájától, valamint az alkalmazandó nemzeti jogszabályoktól függően az intézmény javadalmazási politikájának jóváhagyása, valamint adott esetben a vezető testület és egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásával kapcsolatos döntések meghozatala a nemzeti társasági joggal összhangban a részvényesi közgyűléshez is rendelhető. A részvényesek szavazata véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű lehet.

39.Amennyiben a vezető testület egyes tagjai, valamint egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásának jóváhagyását a részvényesek végzik, a részvényeseknek az említett személyek részére a szerződésük megszűnésekor megállapítható kifizetéseket is kifejezetten jóvá kell hagyniuk. Amennyiben a javadalmazási politika jóváhagyása a részvényesek jóváhagyásától függ, a részvényeseknek ezenkívül előzetesen jóvá kell hagyniuk a vezető testületnek és egyéb azonosított munkavállalóknak a szerződés idő előtti megszűnésének esetén megállapítandó kifizetések maximális összegét, vagy az ilyen összegek meghatározásának feltételeit.

40.Annak érdekében, hogy a részvényesek tájékozott döntést hozhassanak, a felügyeleti funkciónak meg kell bizonyosodnia arról, hogy az intézmény elegendő információt szolgáltat-e a részvényesek számára a javadalmazási politikáról, amely információk segítik a részvényeseket az ösztönzési struktúra, illetve a javadalmazási struktúra teljes költségének, valamint annak értékelésében, hogy milyen mértékben ösztönzik és szabályozzák a kockázatvállalást. Ezen információkat jóval a vonatkozó részvényesi ülés előtt rendelkezésre kell bocsátani. A javadalmazási politikákról, valamint azok módosításairól, a javadalmazási csomagok kialakításával kapcsolatos eljárásokról és döntéshozatali folyamatokról részletes tájékoztatást kell nyújtani, amely a következőket foglalja magában:

- a. a javadalmazás összetevői;
- b. a javadalmazási csomag fő jellemzői és célkitűzései, valamint azoknak az üzleti és kockázati stratégiához történő igazítása, beleértve az intézmény kockázatvállalási hajlandóságát és vállalati értékeit;
- c. a b) pontban felsoroltak előzetes/utólagos kiigazításokban való figyelembevételének módja, különösen az azonosított munkavállalók vonatkozásában.

41.A felügyeleti funkció felelősségi körébe tartoznak a részvényesi közgyűléshez benyújtott javaslatok, valamint a javadalmazási politikákban és gyakorlatokban eszközölt bármilyen változtatás tényleges megvalósítása és felügyelete.

42.Amennyiben a részvényeseket a javadalmazás változó és fix összetevője közötti magasabb, legfeljebb 200%-os maximális arányának jóváhagyására kérik, az alábbiak alkalmazandók:

- a. A javadalmazás változó és fix összetevője közötti magasabb maximális arányra vonatkozó javaslat elfogadásáról annak az intézménynek a részvényesei szavazhatnak, ahol a változó javadalmazás magasabb maximális szintjével érintett azonosított munkavállalók dolgoznak. A leányvállalatok vonatkozásában a



leányvállalatok részvényesi közgyűlésének, és nem a konszolidáló közgyűlésének a hatáskörébe tartozik a döntés meghozatala.

intézmény

- b. Amennyiben egy intézmény a leányvállalatának részvényeseként gyakorolja szavazati jogát a leányvállalaton belüli változó és fix javadalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásának vonatkozásában, az alábbi feltételek valamelyikének kell teljesülnie:
- i. a részesedéssel rendelkező intézmény felügyeleti funkciója a részvényesi közgyűlésen előzetesen szavazásra bocsátotta annak módját, ahogy a szavazati jogokat az említett szintnek a leányvállalataiban történő emelésével kapcsolatban gyakorolják;
  - ii. a konszolidáló intézmény részvényesi közgyűlése a csoport javadalmazási politikájának részeként úgy határozott, hogy a leányvállalatok bevezethetnek magasabb maximális szintet a fent említett arányra vonatkozóan.
- c. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja ii. alpontjának első francia bekezdésével összhangban a javadalmazás fix és változó összetevői közötti magasabb maximális arány jóváhagyásakor a részvényesi közgyűlésnek részletes ajánlás alapján kell eljárnia, amely ajánlásban meg kell indokolni a kért jóváhagyást, meg kell adni az azonosított munkavállalók számát, az intézményben betöltött beosztásukat, valamint ki kell fejteni a magasabb maximális aráynak a stabil tőkehelyzet fenntartására vonatkozó követelményre gyakorolt hatását. Ezt az információt jóval a részvényesi közgyűlést megelőzően a részvényesek rendelkezésére kell bocsátani.
- d. Az arány magasabb maximális szintjét minden esetben a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja ii. alpontjának rendelkezéseivel összhangban kell jóváhagyni; a cikkben említett, a határozatképességhez szükséges 50%-os küszöbértéket, valamint a határozathozatalhoz szükséges 66%-os és 75%-os többségi küszöbértéket az intézményben szerzett részesedésekhez vagy azokkal egyenértékű egyéb tulajdonjogokhoz rendelt szavazati jogok figyelembevételével kell kiszámítani.
- e. A 75%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a részvényesi közgyűlésen a részvényesek a tulajdonjogok kevesebb mint 50%-át képviselik, valamint a 66%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a részvényesi közgyűlésen a részvényesek a tulajdonjogok legalább 50%-át képviselik, a képviselt részvényesi szavazati jogokhoz viszonyítva, és nem a természetes vagy jogi személy részvényesek számához viszonyítva kell kiszámítani.
- f. A tőkekövetelményekről szóló irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja II. alpontjának utolsó francia bekezdésével összhangban a változó javadalmazás magasabb maximális szintje által érintett munkavállalók számára nem szabad engedélyezni, hogy közvetlen vagy közvetett módon gyakorolják bármely szavazati jogukat. Ennek megfelelően a szavazati jogukat figyelmen kívül kell hagyni a százalékok kiszámításánál, a számlálóban és a nevezőben egyaránt.
- g. A részvények „képviselése” azt jelenti, hogy a részvényes jogosult szavazni az arány magasabb maximális szintjére vonatkozó javaslatról, függetlenül a szavazás módjától. Ezzel az elvvel összhangban, valamint a nemzeti társasági jog figyelembevételével az intézményeknek ki kell alakítaniuk a „képviseletre” vonatkozó belső szabályzatukat a szavazás tekintetében.
43. A részvényesek számára lehetővé kell tenni a korábban elfogadott magasabb maximális arány csökkentéséről való szavazást. Az ilyen szavazáshoz a részvényesi szavazatok többsége szükséges a nemzeti jogszabályok által előírt rendszeres határozathozatalra vonatkozó szabályokkal összhangban. Amennyiben a jóváhagyott magasabb



maximális arányt csökkentették, az intézménynek öt munkanapon belül kell az illetékes hatóságot a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról.

tájékoztatnia

## 2.3 Az illetékes hatóságok tájékoztatása

44. Az illetékes hatóság részére a részvényesi közgyűléshez címzett ajánlásról nyújtott tájékoztatás során – a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja ii. alpontjának negyedik francia bekezdésével összhangban – az intézménynek jelentést kell készítenie az illetékes hatóság számára a részvényeseknek benyújtott összes információról, beleértve a magasabb maximális arány elfogadására irányuló javaslatot és annak indokolását; a jelentést legkésőbb öt munkanappal azután kell benyújtani, hogy az intézmény értesítette a részvényeseket a magasabb arány elfogadására irányuló kérelemről.

45. Az illetékes hatóság részére a részvényesek által hozott határozatról a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának ii. alpontjával összhangban nyújtott tájékoztatás során az intézménynek az alábbi információkat kell benyújtania:

- a. a határozat eredménye, valamint a jóváhagyott magasabb maximális arány; amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében, meg kell adni a magas jövedelműekre vonatkozó adatgyűjtésről szóló EBH-iránymutatásban, valamint a javadalmazási benchmarkingról szóló EBH-iránymutatásban (mindkét iránymutatás 2014. július 16-án jelent meg)<sup>12</sup> meghatározott üzleti területekhez és funkciókhoz rendelt egyes üzleti területekre és funkciókra vonatkozó arányokat;
- b. a magasabb maximális arány által érintett munkavállalók száma, valamint – amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében – az arány megfelelő szintjei az egyes üzleti területekre és funkcióra vonatkozóan;
- c. annak elemzése, hogy a javasolt magasabb arány nem ellentétes a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben meghatározott kötelezettségekkel, különös tekintettel az intézmény szavatoló tőkére vonatkozó kötelezettségeire;
- d. a 2. mellékletben szereplő információk, a megadott minta felhasználásával;
- e. az illetékes hatóság által kért egyéb információk.

## 2.4 Javadalmazási bizottság felállítása

46. A tőkekövetelményekről szóló irányelv 92. cikkének (1) bekezdésével összhangban, a 95. cikk (1) bekezdésével összefüggésben az egyéni, anyavállalati és csoportszintet figyelembe véve jelentős intézményeknek javadalmazási bizottságot kell felállítaniuk. Az ágazati jogszabályok által szabályozott leányvállalatoknak (például alternatív befektetésialap-kezelőknek vagy ÁÉKBV-knek) a rájuk vonatkozó ágazati jogszabályokban meghatározott szabályokat kell követniük annak megállapítása céljából, hogy kell-e javadalmazási bizottságot létrehozniuk. A konszolidáló intézménynek meg kell bizonyosodnia arról, hogy létrehozták a javadalmazási bizottságot, ha a jogszabályok ezt megkövetelik.

47. Amennyiben javadalmazási bizottságot hoznak létre egy nem jelentős intézményben, az intézménynek meg kell felelnie az iránymutatások javadalmazási bizottságra vonatkozó követelményeinek, de kombinálhatják a javadalmazási bizottság feladatait más feladatokkal, feltéve, hogy ezzel nem teremtenek összeférhetetlenséget.

<sup>12</sup> Mindkét iránymutatás elérhető a következő címen: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>





48. Amennyiben nem hoznak létre javadalmazási bizottságot, az iránymutatások javadalmazási bizottságra vonatkozó követelményeit a felügyeleti funkcióra alkalmazandó követelményekként kell érteni.

### 2.4.1 A javadalmazási bizottság összetétele

49. A javadalmazási bizottságnak a felügyeleti funkció<sup>13</sup> azon tagjaiból kell állnia, akik nem töltenek be végrehajtó funkciót. A javadalmazási bizottság elnökének, valamint a bizottsági tagok többségének függetlennek kell lennie<sup>14</sup>. Ha a nemzeti jogszabályok a munkavállalóknak a vezető testületben való képviselétéről rendelkeznek, a bizottságban egy vagy több munkavállalói képviselőnek részt kell vennie. Amennyiben nem áll rendelkezésre elegendő számú, képesítéssel rendelkező független tag, az intézményeknek egyéb intézkedéseket kell foganatosítaniuk a javadalmazási politika részeként a javadalmazási kérdésekre vonatkozó döntésekkel kapcsolatos összeférhetlenségek korlátozása céljából.

50. A javadalmazási bizottság tagjainak együttesen megfelelő ismeretekkel, szakértelemmel és szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikák és gyakorlatok, kockázatkezelési és kontrolltevékenységek, nevezetesen a javadalmazási politikának az intézmény kockázati és tőkeprofiljához történő igazítására szolgáló mechanizmus vonatkozásában.

### 2.4.2 A javadalmazási bizottság feladata

51. A javadalmazási bizottság

- a. felelős a felügyeleti funkció által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen az irányítási jogkörrel rendelkező vezető testület tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
- b. támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti funkció számára az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban;
- c. támogatja a felügyeleti funkciót a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának való megfelelés felügyeletében;
- d. ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására;
- e. felülvizsgálja azoknak a külső javadalmazási szaktanácsadóknak a kinevezését, akiket a felügyeleti funkció kérhet fel tanácsadás vagy támogatás céljából;
- f. biztosítja, hogy a részvényesek megfelelő információt kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, így különösen a fix és változó javadalmazások közötti arány maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokról;

<sup>13</sup> Az egyes európai országokban a vezető testület struktúrája eltérhet. Bizonyos országokban az összevont struktúra jellemző, azaz a felügyeleti és vezető funkciót egy testület látja el. Más országokban a kettős struktúra elterjedt, amely alapján két független testületet hoznak létre, az egyik a vezető funkciót, a másik pedig a vezető funkció felügyeletét látja el. Ez esetben a javadalmazási bizottságnak a felügyelő testület tagjaiból kell állnia.

<sup>14</sup> Az EBH belső irányításra vonatkozó iránymutatásainak 5.6. pontja szerinti függetlenség.



- g. értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegye a kockázati, likviditási és tőkeszintek minden típusát, valamint biztosítják, hogy az átfogó javadalmazási politika összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen az intézmény üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati kultúrájával és értékeivel, valamint hosszú távú érdekeivel;
- h. értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását;
- i. áttekinti a lehetséges forgatókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint visszaméri a tényleges kockázati értékeken alapuló javadalmazás meghatározására, illetve az előzetes kockázati kiigazítások alkalmazására szolgáló kritériumokat.

52. Amennyiben az intézmény javadalmazási bizottságot hozott létre, a független kontrollfunkciókat – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottság felügyeli. A javadalmazási bizottság javaslatokat tesz a felügyeleti funkció számára a vezető beosztásban lévő, kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak nyújtott javadalmazási csomag kialakításáról, illetve a javadalmazás összegéről.

### 2.4.3 Folyamatok és jelentéstételi útvonalak

#### 53. A javadalmazási bizottság

- hozzáfér a felügyeleti funkcióknak a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és végrehajtására, felügyeletére és felülvizsgálatára vonatkozó döntéshozatali eljárásával kapcsolatos összes adathoz és információhoz;
- megfelelő pénzügyi forrásokkal, valamint szabad hozzáféréssel rendelkezik a független kontrollfunkcióktól származó összes információhoz és adathoz, beleértve a kockázatkezelést;
- biztosítja a független kontroll és egyéb érintett funkciók (például humán erőforrások, jogi és stratégiai tervezés) szakterületükön történő megfelelő bevonását, és szükség esetén külső tanácsot kér.

54. A javadalmazási bizottság együttműködik a felügyeleti funkció olyan egyéb bizottságaival, amelyek tevékenysége hatással lehet a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és megfelelő működésére (például kockázati, ellenőrzési és jelölő bizottságok), továbbá megfelelő információkat szolgáltat a felügyeleti funkcióknak, valamint adott esetben a részvényesi közgyűlésnek az elvégzett tevékenységekkel kapcsolatban.

55. Amennyiben létrehozták a kockázati bizottságnak – a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül – meg kell vizsgálnia, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok által biztosított ösztönző eszközök figyelembe veszik-e az intézmény kockázatát, tőkéjét, likviditását, valamint a haszon valószínűségét és idejét.

56. Amennyiben mindkét bizottságot létrehozták, a kockázati bizottság egy tagjának részt kell vennie a javadalmazási bizottság ülésein, és fordítva.



## 2.5 A javadalmazási politika felülvizsgálata

57.A felügyeleti funkciónak, vagy – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási bizottságnak biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá.

58.A konszolidáló intézmény belső ellenőrzési funkciójának el kell végeznie a szabályzatoknak, csoportpolitikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi felülvizsgálatát.

59.Az intézményeknek a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégezniük. Csoporton belül a leányvállalatként működő, nem jelentős intézmények a konszolidáló intézmény által elvégzett felülvizsgálatra hagyatkozhatnak, amennyiben a konszolidált vagy szubkonszolidált alapon végzett felülvizsgálat magában foglalta az intézményt, és amennyiben az eredményeket elérhetővé tették az adott intézmény felügyeleti funkciója számára.

60.A javadalmazási politika időszakos független felülvizsgálatát a kisebb és kevésbé összetett intézmények részben vagy teljes egészében kiszervezhetik. A nagyobb és összetettebb intézményeknek elegendő forrással kell rendelkezniük a felülvizsgálat belső elvégzésére. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók<sup>15</sup> kiegészíthetik és támogathatják az intézményt az ilyen feladatok elvégzésében. A felülvizsgálatért a felügyeleti funkció felelős.

61.A központi és független belső felülvizsgálat részeként az intézményeknek értékelniük kell, hogy az átfogó javadalmazási politikák, gyakorlatok és folyamatok

- a. a rendeltetésüknek megfelelően működnek (így különösen megfelelnek a jóváhagyott politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik az intézmény kockázati profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
- b. megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályzatoknak, elveknek és standardoknak; valamint
- c. végrehajtásuk következetes a csoport egészében, összhangban vannak a 2013/36/EU irányelv 141. cikkével, valamint nem korlátozzák az intézményt abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására az iránymutatások 6. szakaszával összhangban.

62.Az egyéb releváns belső vállalati funkciókat (azaz emberierőforrás-, jogi, stratégiai tervezési funkció stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (azaz az ellenőrzési, kockázati és jelölő bizottságokat) szorosan be kell vonni az intézmény javadalmazási politikáinak felülvizsgálatába az intézmény kockázatkezelési stratégiájához és keretrendszeréhez történő hozzáigazítás biztosítása céljából.

63.Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során azt állapítják meg, hogy a javadalmazási politikák nem a rendeltetésüknek megfelelően vagy nem az előírások szerint működnek, vagy amennyiben ajánlásokat tesznek, a javadalmazási bizottságnak – amennyiben létrehoztak ilyet – vagy a felügyeleti funkciónak biztosítania kell egy helyreállító cselekvési tervre vonatkozó javaslat megtételét, a terv jóváhagyását és időben történő végrehajtását.

64.Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentéseket, vagy a releváns bizottságok vagy a felügyeleti funkció ülésein

<sup>15</sup> A kiszervezésről részletesebb információ az EBH belső irányításra vonatkozó iránymutatásaiban (GL44) található.



készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell, és azokat a vezető testület, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.

### 3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

65.A 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (1) bekezdésével, valamint 109. cikkével összhangban az intézményeknek konszolidált, szubkonszolidált (beleértve a leányvállalatokat és harmadik országban lévő fióktelepeket) és egyedi szinten meg kell felelniük az irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében, valamint 93., 94., 95. és 96. cikkében meghatározott összes követelménynek, beleértve a javadalmazásra vonatkozó, alkalmazandó szabályozástechnikai standardokat. Az egyedi szint vonatkozásában az illetékes hatóságok élhetnek a tőkekövetelményekről szóló rendelet 7. cikkében meghatározott mentességgel a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (1) bekezdésével összhangban. Az intézmények felelősségi körébe tartozik annak biztosítása, hogy a belső javadalmazási politikák megfeleljenek bármely irányadó jogrendszerben folytatott tevékenységekre vonatkozó bármely speciális követelménynek.

66.A konszolidált vagy szubkonszolidált szinten a konszolidáló intézménynek és az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell a csoport egészére vonatkozó javadalmazási politika megvalósítását és betartását az alábbiak vonatkozásában:

- a. az összes intézmény, valamint egyéb jogalany teljes személyzete a prudenciális konszolidáció keretein belül, beleértve az összes fióktelepet; valamint
- b. az összes intézmény, valamint egyéb jogalany összes azonosított munkavállalója<sup>16</sup> a prudenciális konszolidáció keretein belül, beleértve az összes fióktelepet.

67.Az egy csoporton belüli, több tagállamban is jelen lévő intézmények és jogalanyok vonatkozásában az egész csoportra vonatkozó javadalmazási politikának meg kell határoznia, hogy a megvalósítása során hogyan kell kezelni a 2013/36/EU irányelv javadalmazási követelményeinek nemzeti végrehajtásai közötti különbségeket, különös tekintettel a javadalmazás változó összetevőire és a fix javadalmazás közötti maximális arány 100%-ban (adott esetben a részvényesek jóváhagyásával 200%-ban)<sup>17</sup> történő meghatározására, a névleges diszkontráta<sup>18</sup> alkalmazásának lehetőségére, valamint az instrumentumok használatára vonatkozó bármilyen korlátozásra<sup>19</sup>.

68.A 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (1) bekezdésével, valamint 109. cikkével összhangban a konszolidáló intézménynek biztosítani kell, hogy azok a leányvállalatok, amelyek a prudenciális konszolidáció hatálya alá tartoznak, de nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, olyan javadalmazási politikákkal rendelkezzenek, amelyek megfelelnek a teljes személyzetre vonatkozó, csoportszintű javadalmazási politikának, továbbá megfelelnek a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében, valamint 93. és 94. cikkében meghatározott követelményeknek, legalább azoknak az azonosított munkavállalóknak a vonatkozásában, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára. Ez vonatkozik a 2013/36/EU irányelv azon speciális követelményeire is, amelyek nem szerepelnek egyéb ágazati jogszabályokban (például azoknak az azonosított munkavállalóknak a vonatkozásában, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára, de akik olyan jogalanyok munkavállalói, amelyek a 2011/61/EU irányelv<sup>20</sup>, valamint a

<sup>16</sup> A csoportszintű azonosítási folyamattal kapcsolatban lásd az 5. szakaszt.

<sup>17</sup> A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának i. és ii. alpontja.

<sup>18</sup> A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontja.

<sup>19</sup> A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének l) pontja.

<sup>20</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2011. június 8-i 2011/16/EU irányelve az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról (HL L 174., 2011.7.1., 1. o.).



2009/65/EK irányelv<sup>21</sup> hatálya alá tartoznak, az intézménynek biztosítania kell a javadalmazás változó összetevőinek a javadalmazás fix összetevőinek 100%-ában [adott esetben a részvényesek jóváhagyásával 200%-ában] történő maximalizálásának betartását).<sup>22</sup> Amennyiben a 2013/36/EU irányelv különös követelményei ellentétben állnak az ágazati (például a 2011/61/EU irányelv vagy a 2009/65/EK irányelv szerinti) követelményekkel, a különös ágazati jogszabályok az irányadók (például a 2011/61/EU irányelv vagy a 2009/65/EK irányelv hatálya alá tartozó jogalanyoknak azoknak az azonosított munkavállalóknak a változó javadalmazását, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára, az érintett alternatív befektetési alap jegyeiben vagy részvényeiben, vagy az érintett ÁÉKBV jegyeiben kell kifizetnie [a 2011/61/EU irányelv II. melléklete (1) bekezdésének m) pontja, valamint a 2009/65/EK irányelv 14. cikke (b) pontjának m) alpontja]).

69.A harmadik országbeli anyavállalattól intézményként vagy fióktelepként működő uniós leányvállalathoz kirendelt azon munkavállalókat, akik ha az uniós intézmény vagy fióktelep közvetlen alkalmazásában állnának, az uniós intézmény vagy fióktelep azonosított munkavállalóinak minősülnének, azonosított munkavállalónak kell tekinteni. Az ilyen kirendelt munkavállalók a 2013/36/EU irányelv 92., 93., valamint 94. cikke uniós intézmény vagy fióktelep székhelye szerinti tagállamban végrehajtott rendelkezéseinek valamint az alkalmazandó szabályozástechnikai standardoknak a hatálya alá tartoznak. A rövidtávú kirendelések esetében – például amennyiben egy személy csak néhány hétig tartózkodik egy tagállamban az adott projektekkel kapcsolatos munka elvégzése céljából – az adott személy csak akkor tartozik az említett rendelkezések hatálya alá, ha a személy a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.

70.A rövidtávú szerződések és kiküldetések nem használhatók a 2013/36/EU irányelvben, valamint bármely más vonatkozó standardban vagy iránymutatásban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.

71.Az egész csoportra kiterjedő javadalmazási politikának a harmadik országban székhellyel rendelkező azon leányvállalatok vonatkozásában, amelyek egy tagállami konszolidáló intézmény prudenciális konszolidációjának hatálya alá tartoznak, a javadalmazás változó és fix összetevői közötti maximális arányt legfeljebb 100%-ban (adott esetben a részvényesek csoportszintű jóváhagyásával 200%-ban) kell meghatározni, meg kell határozni, hogy alkalmazzák-e a névleges diszkontrátát, valamint biztosítania kell, hogy a változó javadalmazás kifizetéséhez az instrumentumokat az iránymutatásokkal, valamint a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletével összhangban használják<sup>23</sup>.

72.A harmadik országban székhellyel rendelkező olyan leányvállalatok, amelyek egy tagállami konszolidáló intézmény prudenciális konszolidációjának hatálya alá tartoznak, olyan javadalmazási politikákkal kell rendelkezniük, amelyek összhangban állnak az egész csoportra vonatkozó javadalmazási politikákkal, illetve megfelelnek a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében, valamint 93. és 94. cikkében meghatározott követelményeknek legalább azoknak a munkavállalóknak a vonatkozásában, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára.

<sup>21</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2009. július 13-i 2009/65/EK irányelve az átruházható értékpapírokkal foglalkozó kollektív befektetési vállalkozásokra (ÁÉKBV) vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések összehangolásáról (HL L 302., 2009.11.17., 32. o.).

<sup>22</sup> E munkavállalók azonosításával kapcsolatban részletesebb információk az 5.3. szakaszban (Azonosítási folyamat egyéni és konszolidált szinten) található.

<sup>23</sup> A Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható instrumentumosztályokat meghatározó szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 148., 2014.5.20., 21. o.). A következő címen található meg: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006)



73. Az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a harmadik országban engedélyezett hitelintézetek adott tagállamban lévő fióktelepeire ugyanazok a követelmények vonatkoznak, mint a tagállamokban található intézményekre. Amennyiben ezek a fióktelepek a javadalmazás változó és fix összetevői közötti maximális arányt 100% fölötti értékben kívánják meghatározni, a fióktelepeknek igazolniuk kell az illetékes hatóság felé, hogy a harmadik országbeli intézmény részvényesei jóváhagyták a magasabb arányt.

74. A 2013/36/EU irányelvben és az iránymutatásokban meghatározott javadalmazási követelmények intézményekre történő alkalmazása független attól, hogy az intézmény egy harmadik országbeli anyavállalat leányvállalata vagy sem. Amennyiben egy harmadik országbeli anyavállalat uniós leányvállalata konszolidáló intézmény, a prudenciális konszolidáció körébe nem tartozik bele a harmadik országbeli anyavállalat, valamint az anyavállalat más közvetlen leányvállalatainak szintje. A konszolidáló intézménynek biztosítania kell, hogy a harmadik országbeli anyavállalat csoportszintű javadalmazási politikáját figyelembe veszi a saját javadalmazási politikáiban, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályokban, köztük a jelen iránymutatásokban meghatározott követelményekkel.

#### 4. Arányosság

75. A 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében meghatározott arányossági elv célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes összeegyeztetése az intézmény egyéni kockázati profiljával, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával a kötelezettségek célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében.

76. A követelmények arányos módon történő alkalmazásának értékelése során az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak az összes alábbi feltétel kombinációját figyelembe kell venniük: az intézmény mérete és belső szervezeti felépítése, valamint a tevékenységei jellege, nagyságrendje és összetettsége.

77. Ebből a célból az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak legalább az alábbi kritériumokat kell figyelembe venniük:

- a. az intézmény és a szabályozási célból összevont jelentős jogalanyok mérlegfőösszege vagy az általuk tartott eszközök mennyisége;
- b. az intézmény földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan;
- c. a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és kötelezettségállomány;
- d. a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek (például IRB, AMA) használatára vonatkozó engedély;
- e. az intézmény csoport tagja-e, és ha igen, a csoporttal kapcsolatban végzett arányossági értékelés;
- f. az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa (például kölcsönök és letétek, befektetési banki tevékenység);
- g. az alapul szolgáló üzleti stratégia;
- h. az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
- i. az intézmény finanszírozási struktúrája;



- j. az intézmény belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető változó javadalmazás szintjét;
- k. az intézmény eredménykimutatásának struktúrája;
- l. az ügyfélkör (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- m. a termékek vagy szerződések összetettsége.

78.A követelmények arányos módon történő alkalmazásakor az intézmények felelősek a kockázati profiljuk, kockázatvállalási hajlandóságuk, valamint egyéb jellemzőik figyelembevételéért, illetve olyan javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakításáért és végrehajtásáért, amelyek megfelelően illeszkednek az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseihöz, értékeihez, valamint hosszú távú érdekeihez. A megbízható és hatékony javadalmazási politikák és gyakorlatok meglétére vonatkozó követelmény azonban az összes intézményre és a teljes személyzetre vonatkozik, függetlenül az intézmény különböző jellemzőitől.

79.A javadalmazási követelmények arányos módon történő alkalmazását megelőzően a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott kritériumok, valamint kiegészítő belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók azonosítását<sup>24</sup>. A javadalmazás változó és fix összetevői közötti arány maximumának legfeljebb 100%-ban (a részvényesek jóváhagyásával 200%-ban) történő megállapítását az intézmény összes azonosított munkavállalójára, valamint, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatainak vonatkozásában, azokra az azonosított munkavállalókra kell alkalmazni, akik hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, abban az esetben is, ha ők maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, az iránymutatások 3. szakaszával összhangban.

80.Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó különös javadalmazási politikáknak az iránymutatások 3. és 4. szakaszával összhangban történő végrehajtásakor az arányosság alkalmazása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást.

81.Az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk arról, hogy az intézmények olyan módon felelnek meg a javadalmazási követelményeknek, amely biztosítja az azonos kategóriába tartozó intézmények közötti verseny egyenlő feltételeit.

82.A fentieknek megfelelően a nagy és összetettebb intézményeknek és csoportoknak (beleértve a jelentős intézményeket) kidolgozottabb javadalmazási politikákkal és kockázatmérési megközelítésekkel kell rendelkezniük, míg a kisebb és kevésbé összetett intézmények és csoportok egyszerűbb javadalmazási politikákat és megközelítéseket is kialakíthatnak.

## 5. Az azonosítási folyamat

83.Az intézmények felelősségi körébe tartozik azoknak a munkavállalóknak az azonosítása, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára. Minden intézménynek évente önértékelést kell végeznie az összes olyan munkavállaló azonosítása céljából, akinek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol vagy gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára. Az azonosítási folyamat az intézmény átfogó javadalmazási politikájának részét kell, hogy képezze.

<sup>24</sup> Lásd az azonosítási folyamatra vonatkozó, 5. szakaszban foglalt iránymutatásokat.



84. Az önértékelés alapjául a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok szolgálnak, és amennyiben szükség van az összes olyan munkavállaló teljes körű azonosítására, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára, az önértékelésnek az intézmény által meghatározott kiegészítő kritériumokat kell tartalmaznia, amelyek tükrözik az intézményen belül folytatott különböző tevékenységek kockázati szintjeit, valamint a munkavállalók által a kockázati profilra gyakorolt hatást.
85. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének a mennyiségi kritériumokra vonatkozó 4. cikkével összhangban a munkavállalók számára az előző pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazást figyelembe kell venni, lehetővé téve az azonosításnak a következő pénzügyi év kezdetén történő elvégzését. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az intézményeknek figyelembe kell venniük a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli fix és változó javadalmazási összetevőt. A fix összetevő vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyeket az előző pénzügyi évben megállapítottak és a szokásos módon kifizettek. A változó összetevő vonatkozásában ez azokat az összegeket jelenti, amelyeket az előző pénzügyi évben állapítottak meg a teljes előző teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az előző pénzügyi évben csak a változó javadalmazás bizonyos részeit fizették ki, és a többi rész kifizetését elhalasztották.<sup>25</sup> Az egyéni szinten el nem számolt szokásos javadalmazási csomagokat az adott személyzeti tagra vonatkozó objektív kritériumok szerint lebontott teljes összeg alapján kell figyelembe venni.
86. A javadalmazást eurótól eltérő valutában megállapító intézményeknek a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 4. cikkében meghatározott küszöbértékeket a rendelet 5. cikkében meghatározottak szerint kell átváltaniuk a kimutatások összevonására használt belső átváltási árfolyam, vagy a Bizottság által a javadalmazás megállapításának hónapjára vonatkozó pénzügyi ütemezéshez és költségvetéshez használt átváltási árfolyam alkalmazásával<sup>26</sup>.
87. Amennyiben az intézmények alkalmazzák a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 5. cikkének (2) bekezdését, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó jogalanyoknál tevékenykedő összes munkavállalót azokhoz az országokhoz kell sorolniuk, ahol az egyén a fő tevékenységét végzi, és az egyes országokhoz sorolt munkavállalókra a 4. cikk (1) bekezdésének b) és c) pontjában meghatározott kritériumokat országonként kell alkalmazniuk.
88. Amennyiben a mennyiségi kritériumok teljesülnek, a munkavállalókat azonosított munkavállalónak kell tekinteni, kivéve, ha az intézmény a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (2) bekezdését alkalmazza. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikke (1) bekezdésének a) pontjában (a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg) vagy b) pontjában meghatározott kritériumokkal összefüggésben a rendelet 4. cikke (2) bekezdésének alkalmazása az illetékes hatóság előzetes jóváhagyásától függ.
89. Az önértékelésnek egyértelműnek, következetesnek és megfelelően dokumentálnak kell lennie, illetve az év során rendszeresen frissíteni kell legalább a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 3. cikkében meghatározott kritériumok vonatkozásában. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy azokat a munkavállalókat,

<sup>25</sup> A 2016 elején végzett azonosítás tekintetében például a 2015-ben megállapított és kifizetett fix javadalmazást, valamint a 2015-ben az előző (azaz a 2014-es) teljesítménymérési időszakra megállapított változó javadalmazást összeadják a mennyiségi kritériumok szerinti azonosításhoz használt összeg kiszámítása céljából.

<sup>26</sup> Az átváltási árfolyamok az Európai Bizottság weboldalán, a következő címen található: [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)





akikre a 3. cikkben meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalókként kezeljék.

90.A munkavállalók azonosításával kapcsolatban elvégzett önértékelés dokumentációjának legalább a következő információkat kell magában foglalnia:

- a. az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
- b. az intézmény üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
- c. az intézményeknél és a konszolidáció alá tartozó más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen intézményeknél – dolgozó személyek értékelésének módja;
- d. az önértékelési folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
- e. az azonosítási folyamat eredménye.

91.Az intézményeknek nyilvántartást kell készíteniük az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy milyen módon azonosították a munkavállalókat a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint az intézmények által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.

92.Az önértékelés dokumentációjának tartalmaznia kell az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint az intézményen belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.

93.A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 4. cikkével összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Ezeket az értékeléseket megfelelő módon dokumentálni kell, beleértve az alkalmazott kivételek alapját képező indokolást. Az intézményeknek a dokumentációt megfelelő ideig meg kell őrizniük, lehetővé téve az illetékes hatóságok számára a felülvizsgálat elvégzését.

## 5.1 Kivételek bejelentése és előzetes jóváhagyása

94.Amennyiben az intézmény a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (2) bekezdése alapján megállapítja, hogy egy adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, és ezt bejelenti az illetékes hatóságnak, vagy előzetes jóváhagyás iránti kérelmet nyújt be, a következők alkalmazandók:

- a. az éves azonosítási folyamat részeként elvégzett elemzés alapján a vezető testület dönti el, hogy a munkavállaló valóban nem gyakorol-e lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára, és értesíti a felügyeleti funkciót a meghozott döntésről. A felügyeleti funkció, vagy – ha létrehoztak ilyet – a javadalmazási bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat és folyamatokat, amelyek alapján a döntést meghozták, és jóváhagyja az alkalmazott kivételeket;<sup>27</sup>

<sup>27</sup> A javadalmazási politika alóli kivételek jóváhagyásával kapcsolatban lásd a 23. bekezdést.



- b. minden bejelentést haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül meg kell tenni, így biztosítva az illetékes hatóságok számára elég időt az alkalmazott kivételek elemzésére, valamint lehetővé téve az intézmények számára, hogy figyelembe vegyék az illetékes hatóság által emelt esetleges kifogásokat, valamint az azonosítási folyamat eredményének ennek megfelelően történő módosítását;
- c. az előzetes jóváhagyásra vonatkozó kérelmeket haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani. Az illetékes hatóság értékeli, majd jóváhagyja vagy elutasítja a kérelmet, lehetőség szerint a teljes dokumentáció kézhezvételétől számított három hónapon belül;
- d. amennyiben a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 1 000 000 EUR vagy azt meghaladó összegű teljes javadalmazást állapítottak meg, az illetékes hatóság azonnal értesíti az Európai Bankhatóságot a beérkezett kérelemről, és benyújtja előzetes értékelését. Kérésre az illetékes hatóságnak be kell nyújtania az EBH részére az intézmény által kapott összes információt. Az EBH kapcsolatba lép az illetékes hatósággal annak biztosítása érdekében, hogy a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott kritériumokat következetesen alkalmazzák a kérelem jóváhagyására vagy elutasítására vonatkozó döntés illetékes hatóság általi meghozatalát megelőzően.

95.A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikke (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott kritérium alapján azonosított munkavállalók tekintetében alkalmazott kivételekre vonatkozó, a rendelet 4. cikkének (5) bekezdése szerinti előzetes jóváhagyás csak meghatározott időtartamra adható meg. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (5) bekezdésében meghatározott előzetes jóváhagyás iránti kérelmet minden évben be kell nyújtani. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmével kapcsolatban első alkalommal hoznak döntést, az előzetes jóváhagyásnak csak arra a pénzügyi évre kell vonatkoznia, amelyben az előzetes jóváhagyást kérelmezték, valamint az azt követő pénzügyi évre. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (2) bekezdése szerinti kérelmét már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.

96.A mentességek alkalmazására vonatkozó, a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (4) bekezdésében meghatározott értesítést a rendelet 4. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott kritérium alapján azonosított munkavállalók vonatkozásában évente kell megtenni, különbséget téve a mentességek között a rendelet 4. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjában meghatározott kritériumok tekintetében, de azokra a munkavállalókra korlátozva, akiket ugyanezzel a kritériummal kapcsolatban az előző teljesítménymérési időszakban nem jelentettek be mint mentességet élvező munkavállalót (például amennyiben a munkavállaló mentességet kap, mivel az üzleti egység nem gyakorol lényeges hatást, nem szükséges az értesítés, ha a munkavállaló továbbra is ugyanabban az üzleti egységben tevékenykedik, és az üzleti egység továbbra sem gyakorolt lényeges hatást).

97.Amennyiben az azonosított munkavállalók mentességben részesülnek olyan leányvállalatoknál, amelyek nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, az anyavállalat illetékes hatóságát kell az illetékes hatóságnak tekinteni. A hitelintézetek azon fióktelepeinek vonatkozásában, amelyek központi irodája harmadik országban van, az illetékes hatóság az az illetékes hatóság, amely felelős azon tagállam intézményeinek felügyeletéért, ahol a fióktelep található.

98. Az értesítésekben, valamint az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelmekben szerepelnie kell az összes mentességben részesülő azonosított munkavállaló nevének vagy más egyedi azonosítójának, a 2013/36/EU irányelv 73. cikkével összhangban ahhoz az üzleti egységhez rendelt belső tőke százalékban kifejezett összegének,



amelyikben a munkavállaló tevékenykedik, valamint – amennyiben a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete előírja – a munkavállaló által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatása elemzésének minden egyes azonosított munkavállalóra vonatkozóan. Amennyiben az azonosított munkavállalók ugyanabban az üzleti egységben tevékenykednek, és ugyanazt a feladatkört látják el, közös értékelést kell végezni.

## 5.2 Az azonosítási folyamat irányítása

99. Az azonosítási folyamatért, valamint az erre vonatkozó politikáért a vezető testület tartozik végső felelősséggel. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület

- a. jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát a javadalmazási politika részeként;
- b. részt vesz az önértékelés kialakításában;
- c. biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a 2013/36/EU irányelvvel, a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletével, valamint az iránymutatásokkal összhangban végezzék el;
- d. folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot;
- e. jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket, vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;
- f. jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesülését a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban, amennyiben az intézmény úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára;
- g. időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.

100. Amennyiben javadalmazási bizottságot hoztak létre, annak a javadalmazásra vonatkozó döntések előkészítésével kapcsolatos felelősségi köreivel összhangban aktívan részt kell vennie az azonosítási folyamatban. Amennyiben nem hoztak létre javadalmazási bizottságot, a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület nem végrehajtó funkciót ellátó és – amennyiben lehetséges – független tagjainak kell a vonatkozó feladatokat végrehajtaniuk.

101. A független kockázatkezelési és független megfelelési funkcióit, az üzleti támogató funkciókat (például jogi, emberierőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázati, kinevezési és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladatukkal összhangban, valamint folyamatosan be kell vonni az azonosítási folyamatba. Így különösen, amennyiben kockázati bizottságot hoztak létre, azt be kell vonni az azonosítási folyamatba a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül. Az intézményeknek lehetővé kell tenniük az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét. Az azonosítási folyamatot és annak eredményét független belső vagy külső felülvizsgálatnak kell alávetni.

## 5.3 Azonosítási folyamat egyedi és konszolidált szinten

102. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott kritériumokat, valamint az intézmények által ezen felül meghatározott kritériumokat az intézményeknek egyedi alapon, az adott intézmény számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembevételével kell alkalmazniuk; ugyanezeket a kritériumokat a konszolidáló intézménynek konszolidált és szubkonszolidált alapon kell alkalmaznia a tőkekövetelményekről szóló rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 48. és 49. pontjában meghatározottak szerint – beleértve a prudenciális



konzolidáció körébe tartozó összes olyan leányvállalatot, amelyek maguk nem tartoznak a tőkekövetelményekről szóló irányelv hatálya alá –, az összevont számadatok használatával, valamint figyelembe véve az összesített helyzetet, továbbá az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon. Ugyanez vonatkozik a szubkonzolidált szintre is.

103. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 3. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok konszolidált vagy szubkonzolidált szinten történő alkalmazásakor egy leányvállalat munkavállalóit csak akkor veszik figyelembe, ha konszolidált vagy szubkonzolidált alapon felelősek az említett kritériumokban meghatározott funkciókért. Egy leányvállalat olyan munkavállalóját például, aki a leányvállalat vezető testületének tagja, a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete 3. cikkének (1) bekezdésében meghatározott kritériummal („a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja”) összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az uniós anyavállalat vezető testületének is.
104. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 4. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok a teljes személyzetre konszolidált és szubkonzolidált alapon alkalmazandók, beleértve a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes leányvállalatot. Például egy leányvállalat 500 000 EUR-t vagy azt meghaladó összeget kereső munkavállalója ezért azonosított munkavállalónak számít, kivéve, ha a fenti szabályozástechnikai standard 4. cikke (2–5. bekezdés) szerint mentességben részesülne.
105. A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 3. cikkében meghatározott mennyiségi kritériumok egyéni szinten történő alkalmazásakor az intézménynek meg kell határoznia a mennyiségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős munkavállalókat; az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióra ruházott intézkedési és felelősségi kör.

## 5.4 A konszolidáló intézmény feladata

106. A konszolidáló intézménynek biztosítania kell a csoport javadalmazási politikájának teljes körű következetességét, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a megfelelő végrehajtást konszolidált, szubkonzolidált és egyedi alapon.

## 5.5 A leányvállalatok feladata

107. Azon intézményeknek, amelyek a konszolidáló intézmény leányvállalatai, javadalmazási politikájuk részeként kell végrehajtaniuk a konszolidáló anyavállalat által kibocsátott politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot. A konszolidáció körébe tartozó minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie az anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban. Így különösen minden leányvállalatnak – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá – a konszolidáló intézmény rendelkezésére kell bocsátania minden olyan információt, amely szükséges azon munkavállalók konszolidált és szubkonzolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára.
108. Azoknak a leányvállalatoknak, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, nem kell az azonosítási folyamatot egyedi szinten végrehajtaniuk. Az ilyen leányvállalatok esetében az értékelést a konszolidáló intézmény végzi el a leányvállalat által biztosított információk alapján. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó intézményeknek (hitelintézeteknek és befektetési vállalkozásoknak) a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelésüket egyedi szinten kell végrehajtaniuk. A kis méretű és kevésbé összetett, az azonosítási folyamatba konszolidált alapon bevont intézmények az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását a konszolidáló intézményre ruházhatják.



A harmadik országban központi irodával rendelkező hitelintézetek tagállami fióktelepeinek, valamint a harmadik országbeli anyavállalatok leányvállalataként működő tagállami intézményeknek végre kell hajtaniuk az azonosítási folyamatot, és annak eredményeiről tájékoztatniuk kell az anyavállalataikat. A tagállami intézményeknek be kell vonniuk az értékelésükbe a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataikat, valamint a harmadik országbeli fióktelepeket is. A fióktelepek esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint az intézményekre egyedi szinten.

## 6. Tőkehelyzet

109. Az intézmények és az illetékes hatóságok biztosítják, hogy a változó javadalmazásnak az intézmény javadalmazási politikája szerinti megállapítása, kifizetése és megszolgálása, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályokat, nem sérti a stabil tőkehelyzet fenntartását.

110. A tőkehelyzet stabilitásának értékelésekor az intézménynek figyelembe kell vennie a teljes szavatoló tőkéjét, így különösen az elsődleges alapvető tőkét, a 2013/36/EU irányelv 128. cikkének (6) bekezdésében meghatározott kombinált pufferkövetelményt, valamint a kifizetéseknek a 2013/36/EU irányelv 141. cikkében meghatározott korlátozását, amely a teljes személyzet változó javadalmazására alkalmazandó, valamint a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásának eredményét. A tőkefenntartási puffer kötelező tartására vonatkozóan a 2013/36/EU irányelv 129. cikkében meghatározott követelmények – beleértve a kifizetéseknek az irányelv 141. cikkének (2) és (3) bekezdésében meghatározott korlátozását – konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Ezen túlmenően az illetékes hatóságoknak a vonatkozó EBH-iránymutatásokkal összhangban figyelembe kell venniük a felügyeleti felülvizsgálati és értékelési folyamat eredményeit is.

111. Az intézményeknek a változó javadalmazás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét – bele kell foglalniuk a tőke- és likviditási tervekbe, valamint a tőkemegfelelés átfogó belső értékelési eljárásába.

112. Az intézmény által megállapított teljes változó javadalmazás hosszú távon nem korlátozhatja az intézményt a stabil tőkehelyzet fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell vennie a részvényesek és tulajdonosok, betétesek, befektetők, valamint az egyéb érdekelttek érdekeit. A változó javadalmazás nem állapítható meg vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy az intézmény tőkehelyzete instabillá válna. A kifizetéseknek a 2013/36/EU irányelv 141. cikkében meghatározott korlátozásain felül az intézményeknek figyelembe kell venniük ezeket a követelményeket az alábbiak meghatározásakor:

- a. a változó javadalmazás teljes összege, amely az adott évre megállapítható; valamint
- b. a változó javadalmazás azon összege, amelyet az adott évben kifizetnek vagy megszólaltnak tekintenek.

113. Azoknak az intézményeknek, amelyek nem rendelkeznek stabil tőkehelyzettel, vagy amelyeknél a tőkehelyzet stabilitása veszélyben van, az alábbi intézkedéseket kell megtenniük a változó javadalmazásra vonatkozóan:

- a. a változó bónuszkeret csökkentése a 2013/36/EU irányelv 141. cikkével összhangban, beleértve annak nullára történő csökkentésének lehetőségét;
- b. a szükséges teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen a malus alkalmazása;
- c. az intézmény adott évben – és esetlegesen az azt követő években – elért nettó nyereségének a tőkehelyzet megerősítésére történő felhasználása. Az intézmény nem nyújthat kártérítést abban az esetben, ha a változó javadalmazást csökkentették a stabil tőkehelyzet elérése érdekében, illetve a későbbi években nem



alkalmazhat olyan egyéb kifizetéseket, eszközöket vagy módszereket, amelyek a kártérítést tiltó rendelkezés kijátszásához vezetnének.

114. Amennyiben a változó javadalmazás megállapítása hátrányos hatással van a stabil tőkehelyzet fenntartására, az illetékes hatóságoknak be kell avatkozniuk oly módon, hogy előírják az intézmény számára a változó javadalmazás teljes összegének csökkentését vagy maximalizálását ameddig a tőkemegfelelési helyzet nem javul, valamint szükség esetén az intézmény számára teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen malus alkalmazását írhatják elő, továbbá előírhatják az intézmények számára a nettó nyereségeknek a szavatoló tőke megerősítése céljából történő felhasználását.

## II. cím – A javadalmazás struktúrájára vonatkozó követelmények

### 7. Javadalmazási kategóriák

115. A 2013/36/EU irányelv szerint a javadalmazás fix vagy változó javadalmazás; a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája. Amennyiben a javadalmazás változó, és azt az azonosított munkavállalók részére fizetik ki, a tőkekövetelményekről szóló irányelv 94. cikkében meghatározott összes követelménynek meg kell felelni az irányelv 92. cikkében meghatározott általános követelményeken felül. Ennek érdekében az intézményeknek az iránymutatásokkal összhangban a javadalmazások összetevőit fix vagy változó javadalmazáshoz kell rendelniük, továbbá a javadalmazási politikáiknak egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatározniuk az összes javadalmazási összetevő fix vagy változó kategóriába történő besorolására vonatkozóan, a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (2) bekezdésének g) pontjában, valamint az iránymutatásokban meghatározott kritériumokkal összhangban.

116. Amennyiben egy összetevőt a jelen ajánlásban meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen a fix javadalmazáshoz rendelni, azt változó javadalmazásnak kell tekinteni.

117. A javadalmazás fix, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek

- a. előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
- b. nem önkényes módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati idejét;
- c. átláthatók az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
- d. állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
- e. nem visszavonhatók; az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják a bérmegállapításra vonatkozó nemzeti kritériumokkal összhangban;
- f. az intézmény által nem csökkenthető, függeszthető fel vagy szüntethető meg;
- g. nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
- h. nem függnak a teljesítménytől.



118. Azok a javadalmazási összetevők, amelyek vagy egy általános, az egész intézményre kiterjedő politika részei, amennyiben megfelelnek a 117. bekezdésben felsorolt feltételeknek, vagy nemzeti jogszabály alapján kötelező kifizetések, fix javadalmazásnak minősülnek. Ebbe beletartoznak a szokásos foglalkoztatási csomagok részét képező kifizetések az iránymutatásokban meghatározottak szerint.

119. Az alábbi javadalmazási összetevőket szintén fixnek kell tekinteni, amennyiben a hasonló helyzeteket következetes módon kezelik:

- a. a külföldön munkát végzők részére a kiköltözés miatt fizetett javadalmazás, figyelembe véve a más országok megélhetési költségeit és adókulcsait;
- b. a rögzített alaplér megemelésére olyan esetekben alkalmazott támogatások, ahol a munkavállalók külföldön dolgoznak, és kevesebb javadalmazást kapnak annál, mint amit a helyi munkaerőpiacon kapnának egy hasonló pozícióban, amennyiben az alábbi különös követelmények teljesülnek:
  - i. a támogatást megkülönböztetéstől mentes módon fizetik ki az összes hasonló helyzetben lévő munkavállaló részére;
  - ii. a támogatást azért állapítják meg, mert a személyzet ideiglenesen külföldön vagy más pozícióban dolgozik, és a javadalmazásuk szintje kiigazítást igényel ahhoz, hogy tükrözze az adott piac kifizetési szintjeit;
  - iii. a kiegészítő kifizetések szintje előre meghatározott kritériumokon alapul;
  - iv. a támogatás időtartama a fent említett helyzet időtartamához kötött.

## 8. A javadalmazási összetevők különös esetei

### 8.1 Támogatások

120. Az intézmények változó és fix javadalmazása különböző elemekből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. Az intézményeknek elemezniük kell a támogatásokat<sup>28</sup>, és azokat a javadalmazás változó vagy fix összetevőjéhez kell rendelniük. A hozzárendelést a 7. szakaszban meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.

121. Így különösen, ha a támogatásokat fix javadalmazásnak tekintik, de azok az alábbi jellemzők bármelyikével rendelkeznek, az intézménynek megfelelően dokumentálnia kell a 7. szakasz szerint elvégzett értékelések eredményeit:

- a. a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik ki<sup>29</sup>;
- b. a támogatásokat kizárólag olyan esetekben fizetik ki, amikor a javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány egyébként meghaladná a 100%-ot (adott esetben a 200%-ot, amennyiben azt a részvényesek jóváhagyták);

<sup>28</sup> A megnevezés intézményenként eltérhet: szerepalapú javadalmazás, juttatás, változó szerepalapú juttatás, fix juttatás stb.

<sup>29</sup> Az azonosított munkavállalói minőség nem tekinthető szerepnek vagy funkciónak.



- c. a támogatások olyan mutatókhoz kapcsolódnak, amelyek esetlegesen teljesítménymérőknek tekinthetők. Ebben az esetben az intézménynek – például a felhasznált teljesítménymutatókkal fennálló összefüggés elemzésével – igazolnia kell, hogy ezek a mutatók nem kapcsolódnak az intézmény teljesítményéhez.
122. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a javadalmazás fix összetevőjéhez való megfelelő hozzárendelés érdekében a támogatásoknak az alábbi információk figyelembevételével meg kell felelniük a 117. bekezdésben meghatározott kritériumoknak:
- a. a támogatás egy feladathoz vagy szervezeti felelősségi körhöz kötött, és addig állapítják meg, ameddig nem történik olyan lényeges változás a feladattal kapcsolatos felelősségi és intézkedési körökben, amelyek eredményeképpen a munkavállalók más feladatot vagy szervezeti felelősségi kört töltenének be;
  - b. az összeg az egy bizonyos feladatkör vagy szervezeti felelősségi kör betöltésén, valamint a 182. bekezdésben meghatározott kritériumokon kívül nem függ más tényezőktől;
  - c. az ugyanazt a feladatot ellátó vagy ugyanazt a szervezeti felelősségi kört betöltő, valamint hasonló helyzetben lévő munkavállalók hasonló támogatásra lennének jogosultak az iránymutatások 182. bekezdésének sérelme nélkül.
123. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a támogatás nem a tőkekövetelményekről szóló irányelv intézmények általi megsértését elősegítő eszköz vagy módszer.

## 8.2 Jövőbeli teljesítményen alapuló változó javadalmazás

124. Amennyiben a változó javadalmazás – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – legalább egy egyéves korábbi időszak teljesítményén alapul, de jövőbeli teljesítményfeltételektől is függ, a következők alkalmazandók:
- a. az intézményeknek egyértelműen meg kell határozniuk a munkavállalók számára azokat a kiegészítő teljesítményfeltételeket, amelyeknek meg kell felelni annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megszolgáltá váljon;
  - b. a változó javadalmazás megszolgáltatását tekintés előtt az intézményeknek értékelniük kell, hogy a megszolgáltatás feltételei teljesültek-e;
  - c. a kiegészítő, előremutató teljesítményfeltételeket előre meghatározott, legalább egyéves teljesítmény-időszakokra kell meghatározni;
  - d. amennyiben a kiegészítő, előremutató teljesítményfeltételek nem teljesültek, az ezen feltételek alapján megállapított változó javadalmazás legfeljebb 100%-át malus szabályoknak kell alávetni;
  - e. a halasztási időszaknak legkorábban az utolsó teljesítményfeltétel értékelését követő egy éven belül véget kell érnie; az azonosított munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás halasztására vonatkozó, a 15. szakaszban meghatározott minden egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint arra a változó javadalmazásra, amely kizárólag a megállapítását megelőző teljesítményen alapul;
  - f. a teljes javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány kiszámításához a megállapított változó javadalmazás teljes összegét arra a pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni, amelyben a változó javadalmazást, beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket megállapították. Ugyanez alkalmazandó akkor is, ha a korábbi teljesítmény többéves teljesítménymérési időszakban értékelték.





125. Amennyiben a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – kizárólag jövőbeli teljesítményfeltételeken alapul (például ha az új munkavállalók hosszú távú ösztönzési tervet kapnak a foglalkoztatás első évének kezdetén), az összeget a teljesítményfeltételek teljesülését követően megállapított összegként kell kezelni, egyébként az összeget nem kell megállapítottként tekinteni. A megállapított összegeket a teljes javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány kiszámításakor az összegek megállapítását megelőző pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni. Amennyiben a javadalmazás meghatározott számú instrumentum megállapításával történik, a teljes javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány kiszámítása céljából ezeket az általános szabályoktól eltérően a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv megállapításakor meghatározott piaci ár vagy valós érték alapján kell értékelni. A 124. bekezdés a)–c) pontja alkalmazandó. Minden egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint a változó javadalmazás esetében, például hogy a halasztási időszak a változó javadalmazás megállapítását követően kezdődik.

### 8.3 Nyereségrészesedések

126. Az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv 4. cikke (1) bekezdésének d) pontjában meghatározott nyereségrészesedések az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv javadalmazási rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak; az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv I. mellékletének 2. bekezdése szerint a javadalmazás fogalma kifejezetten magában foglalja a nyereségrészesedést<sup>30</sup>. Az EÉPH-nak a megbízható javadalmazási politikákról szóló, az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv szerint kibocsátott iránymutatásai alkalmazandók<sup>31</sup>. A jelen EBH-iránymutatások, így különösen az iránymutatások 13. szakasza szerint azonosított munkavállalók részére megállapított javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány kiszámításának alkalmazásában a következők alkalmazandók:

- a. az alternatív befektetési alapok által az ilyen munkavállalók részére nyereségrészesedés formájában teljesített összes olyan kifizetést, amely nem a munkavállalók befektetéseinek arányos megtérülésén alapul, változó javadalmazásnak kell tekinteni, és az értéküket a megállapításukkor kell meghatározni;
- b. az alternatív befektetési alapok által az ilyen munkavállalók részére nyereségrészesedés formájában teljesített összes olyan kifizetést, amely a munkavállalóknak az alternatív befektetési alapba (a nyereségrészesedési eszközön keresztül) történő bármilyen befektetésének arányos megtérülését testesíti meg, ki kell hagyni a számításból.

127. Az iránymutatások alkalmazásában a megszerzett részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek után kifizetett olyan osztalékok, amelyeket a munkavállalók az intézmény részvényeseként vagy tulajdonosaiként kapnak, nem részei a javadalmazásnak. Az ilyen kifizetések azonban nem alkalmazhatók a változó javadalmazás kifizetési módjaként, mert az a tőkekövetelményekről szóló irányelvben megállapított javadalmazási követelmények kijátszásához vezetne.

<sup>30</sup> Az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv I. mellékletének 2. bekezdése a következőkről rendelkezik: „Az (1) bekezdésben meghatározott elveket alkalmazni kell az ABAK-ok által kifizetett bármilyen javadalmazásra, az ABA által közvetlenül kifizetett bármilyen összegre, ideértve a nyereségrészesedést, és az ABA befektetési jegyeinek vagy részvényeinek bármilyen formában történő átadását, amennyiben abban az alkalmazottak azon kategóriája részesül, amely magában foglalja a felső vezetést, a kockázatvállalásért és ellenőrzésért felelős alkalmazottakat, valamint a teljes javadalmazásuk mértéke miatt a felső vezetéssel és a kockázatvállalásért felelős alkalmazottakkal azonos javadalmazási kategóriába tartozókat, akiknek szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profiljukra vagy a kezelésükben lévő ABA kockázati profiljára” (kiemelés a szerzőtől).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, elérhető a következő címen: [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). A nyereségrészesedésnek az alternatív befektetési alap-kezelőkről szóló irányelv szerinti kezelésével kapcsolatban lásd különösen az EÉPH iránymutatásainak 10., 13. és 16., valamint 159. bekezdését.



## 8.4 Megtartási bónuszok

128. Az intézményeknek alá kell tudniuk támasztani az azonosított munkavállalók megtartását célzó megtartási bónuszok megállapításához fűződő jogos érdeküket. A megtartási bónuszok például átszervezések és leépítések esetén, vagy az irányításban bekövetkező változásokat követően alkalmazhatók.
129. A megtartási bónusznak meg kell felelnie a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeknek, beleértve az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a visszatartást, a malust, valamint a visszakövetelést. A megtartási bónuszok nem a teljesítményen, hanem egyéb feltételeken alapulnak (azaz azon a körülményen, hogy a munkavállaló meghatározott ideig, vagy egy bizonyos esemény bekövetkeztéig az intézménynél marad), ezért előzetes kockázati kiigazítás nem szükséges.
130. A megtartási bónuszok nem állapíthatók meg a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményalapú javadalmazás kompenzálása céljából.
131. Az intézményeknek a megtartási időszakot konkrét időszakként, vagy egy olyan esemény meghatározásával kell megállapítaniuk, amelynek bekövetkezésekor a megtartási feltételnek teljesülnie kell. A megtartási bónuszt a megtartási időszak lejártát, vagy a megtartási feltétel teljesülését követően kell megállapítani.
132. A változó és fix javadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. A megtartási bónusznak vagy egyéves összegét kell figyelembe venni a megtartási időszak minden évében, amely összeget lineárisan arányos alapon számítanak ki függetlenül attól, hogy a megtartási időszak végén a teljes összeget megállapítják, vagy a bónusz teljes összegét kell figyelembe venni a megtartási feltétel teljesülésekor. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul.

## 8.5 Nem kötelező nyugdíjuttatások

133. A nem kötelező nyugdíjuttatás a változó javadalmazás egyik formája. Amennyiben a vállalat nyugdíjrendszerének feltételei olyan nyugdíjuttatásokat tartalmaznak, amelyek nem a teljesítményen alapulnak, és amelyeket következetesen egy munkavállalói kategória részére állapítanak meg, az ilyen nyugdíjuttatások nem tekinthetők kötelezőnek, hanem azokat az iránymutatások Fogalommeghatározások című szakaszával összhangban a szokásos foglalkoztatási csomagok részeként kell kezelni.
134. Az intézménynek biztosítania kell, hogy amennyiben egy munkavállaló elhagyja az intézményt vagy nyugdíjba vonul, a nem kötelező nyugdíjuttatásokat az intézmény gazdasági helyzetének, valamint a munkavállaló által vállalt olyan kockázatok figyelembe vételével fizessék ki, amely kockázatok hosszú távon hatással lehetnek az intézményre.
135. A tőkekövetelményekről szóló irányelv 94. cikke (1) bekezdésének o) pontjával összhangban a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét az említett cikk l) pontjában meghatározott instrumentumokban kell megállapítani, valamint:
- a. ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik az intézménytől, az intézménynek a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét instrumentumok formájában legalább öt évig vissza kell tartania az arányos megszolgáltatás alkalmazása nélkül;



b. amennyiben egy azonosított munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, az ötéves visszatartási időszakot az instrumentumok formájában kifizetett teljes összegre kell alkalmazni.

136. Az intézményeknek meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a malus- és visszakövetelési szabályokat ugyanúgy alkalmazzák a nem kötelező nyugdíjuttatásokra, mint a változó javadalmazás egyéb elemeire.

## 9. Kivételes javadalmazási összetevők

### 9.1 Garantált változó javadalmazás

137. A garantált változó javadalmazásnak több formája lehet, ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz stb., amelyek készpénz vagy instrumentumok formájában is megállapíthatók.

138. Új munkavállalók felvétele esetén a garantált változó javadalmazás 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének d) és e) pontjával összhangban történő megállapításakor az intézmények nem garantálhatnak változó javadalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakokra. A garantált változó javadalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor, ha az intézmény szilárd és erős tőkehelyezettel rendelkezik az irányelv 94. cikke (1) bekezdésének e) pontjával, valamint az iránymutatások 6. szakaszával összhangban.

139. Az intézmények ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal állapíthatnak meg garantált változó javadalmazást. Ez a követelmény konszolidált és szubkonszolidált szinten is alkalmazandó, és olyan helyzetekre is vonatkozik, amikor a munkavállalók új szerződést kötnek ugyanazzal az intézménnyel vagy a konszolidáció körébe tartozó más intézménnyel.

140. Amennyiben a garantált változó javadalmazást új munkavállalók felvétele esetén az első teljesítmény-időszak kezdete előtt állapítják meg, az intézmények és az illetékes hatóságok a garantált változó javadalmazás összegét nem vehetik figyelembe az első teljesítmény-időszakra vonatkozó teljes javadalmazás fix és változó összetevője közötti arány kiszámításakor.

141. A változó javadalmazás e részét garantáló szabályok részeként az intézmények nem alkalmazhatják a malus- és visszakövetelési szabályokra vonatkozó követelményeket a garantált változó javadalmazásra. Az intézménynek a teljes összeget készpénzben, nem halasztva kell kifizetnie.

### 9.2 Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás

142. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzációt az iránymutatások 138. bekezdésében meghatározott feltételekkel kell megállapítani.

143. A javadalmazást kompenzáció formájában vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás céljából megállapított javadalmazásnak kell tekinteni, ha a munkavállaló halasztott változó javadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkaadó csökkentette vagy visszavonta. A kompenzációval vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos javadalmazási csomagokra a változó javadalmazásra vonatkozó összes követelmény alkalmazandó, beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat.



## 9.3 Végkielégítés

144. Az intézmények javadalmazási politikáinak meg kell határozniuk a végkielégítések lehetséges alkalmazását, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait. A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tekinthetők végkielégítésnek.
145. Az intézményeknek rendelkezniük kell egy keretrendszerrel, amelyben a végkielégítést megállapítják és jóváhagyják, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontrollfunkciók eljárásba történő bevonását.
146. A végkielégítések nem aránytalan jutalmazást, hanem megfelelő kompenzációt biztosítanak a munkavállaló részére a szerződés idő előtti megszűnésének eseteire. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének h) pontjával összhangban a végkielégítéseknek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükrözniük, és nem jutalmazhatják a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
147. A végkielégítés nem állapítható meg abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely lehetővé teszi a szerződés azonnali felmondását vagy a munkavállaló elbocsátását.
148. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkavállaló önként lemond annak érdekében, hogy egy másik jogalanynál helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását a nemzeti munkajog előírja.
149. A végkielégítés magában foglalhatja a munkahely elvesztése után járó leépítési javadalmazást, és a szerződésben foglalt versenytilalmi kikötés hatálya alá tartozhat. Így különösen végkielégítésnek kell tekinteni az alábbi esetekben a szerződés idő előtti megszűnésével kapcsolatos kiegészítő kifizetéseket:
- az intézmény megszünteti a munkavállalók szerződéseit az intézmény fizetéképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése miatt;
  - az intézmény szándékozik megszüntetni a szerződést az intézmény azon tevékenységeinek lényeges csökkentését követően, amelyekben a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más intézmények felvásárolnak egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem maradhat alkalmazásban a felvásárló intézménynél;
  - a lehetséges vagy tényleges munkaügyi jogviták esetére az intézmény és a munkavállaló egyezségben állapodik meg a jogvita bírósági rendezésének elkerülése érdekében.
150. Amennyiben az intézmények végkielégítést állapítanak meg, igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé a végkielégítés indokolását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a végkielégítés az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
151. A teljesítendő végkielégítések összegének meghatározásakor az intézménynek figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, valamint adott esetben értékelnie kell az esetleges teljesítményelmaradás súlyosságát. A megállapított kötelezettségszegések között az intézmény fizetéképtelenségének és az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseinek elkülönítése alapján különbséget kell tenni az alábbiak szerint:
- az intézmény fizetéképtelenségét vagy súlyos válsághelyzetbe kerülését akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállalókat megillető végkielégítések teljes összegét határozzák meg, figyelembe véve az intézmény



tőkehelyzetét; az ilyen végkielégítések összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések idő előtti megszüntetésével elért csökkentése;

- b. az azonosított munkavállalók kötelezettségzegéseinek a végkielégítések azon összegének csökkentő jellegű kiigazítását kell eredményezniük, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés becslésekor csak az időbeli teljesítményt vennék figyelembe, beleértve az összeg nullára történő csökkentésének lehetőségét.

152. Az intézmények fizetéképtelenné válása vagy súlyos válsághelyzetbe kerülése többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

- a. amennyiben az intézményeket kormányzati beavatkozással segítik, vagy korai beavatkozási vagy helyreállítási intézkedések alá vonják a 2014/59/EU irányelvvel összhangban<sup>32</sup>;
- b. amennyiben az intézményre vonatkozó rendes fizetéképtelenségi eljárás megindítására irányuló keresetet a 2014/59/EU irányelv 2. cikke (1) bekezdésének 47. pontjával összhangban benyújtották;
- c. amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy az intézmény már nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, és ezt követően az üzleti területet eladják vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

153. Az azonosított munkavállalók kötelezettségzegéseit eseti alapon kell értékelni, és az alábbi esetek tartoznak ide:

- a. amennyiben a vezető testület valamely tagja már nem felel meg a vonatkozó szakmai alkalmassági és megbízhatósági standardoknak;
- b. amennyiben az azonosított munkavállaló olyan magatartást tanúsított, vagy olyan magatartásért felelős, amely jelentős veszteségeket okozott az intézmény számára az intézmény javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;
- c. amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétesen cselekszik.

154. A végkielégítéseket változó javadalmazásnak kell tekinteni. Az alábbiakban felsorolt végkielégítési összegeket nem kell figyelembe venni az arány kiszámításához, valamint a halasztás és az instrumentumok formájában történő kifizetés alkalmazásához:

- a. a nemzeti munkajog értelmében kötelező végkielégítések, bírósági határozat nyomán kötelező, vagy a 149. bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet alapján kiszámított végkielégítések;
- b. a munkahely elvesztésével kapcsolatos egyezségek, amennyiben azok a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés hatálya alá tartoznak („gardening leave”), és amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a fix javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;

<sup>32</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról (HL L 173., 2014.6.12., 190. o.).



- c. a 149. bekezdésben felsorolt, a jelen bekezdés a. pontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítések, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé a végkielégítés összegének indokait és megfelelőségét.
155. A teljes javadalmazás változó és fix összetevői közötti arány kiszámításakor az alábbi végkielégítési összegeket kell változó javadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény-időszakra vonatkozó arány kiszámításához:
- a 154. bekezdés b. pontjának értelmében a jövőbeli időszakokra vonatkozó fix javadalmazásnál magasabb összegek;
  - a 154. bekezdésben fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés.

## 10. Tilalmak

### 10.1 Egyéni fedezet

156. Amennyiben a megfelelő javadalmazási politikát összehangolják a kockázatokkal, annak kellőképpen hatékonynak kell lennie, és a gyakorlatban lehetővé kell tennie a munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás összegének lefelé irányuló kiigazítását, valamint a malus- és visszakövetelési megállapodások alkalmazását.
157. Az intézményeknek – például pénzügyi instrumentumokkal történő kereskedésre, valamint nyilvánosságra hozatali követelményekre vonatkozó politikák végrehajtása révén – a lehető legnagyobb mértékben gondoskodniuk kell arról, hogy az azonosított munkavállalók ne tudják fedezeti ügyleten vagy bizonyos biztosítási típusokon keresztül átruházni a változó javadalmazás negatív kockázatait egy másik félre.
158. A javadalmazás lefelé irányuló kiigazításának kockázatait abban az esetben kell az azonosított munkavállalók által fedezettnek tekinteni, ha az azonosított munkavállalók szerződést kötnek harmadik személlyel vagy az intézménnyel, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:
- a szerződés a harmadik fél vagy az intézmény számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő az azonosított munkavállaló részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel a munkavállaló változó javadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;
  - az azonosított munkavállaló olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a változó javadalmazás részeként kapott pénzügyi instrumentumokkal összefüggő kockázatok kezelése.
159. A csökkentő jellegű kiigazítás kockázata akkor tekinthető az azonosított munkavállaló által biztosítottnak, ha a munkavállaló biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kárterítésben részesül a javadalmazás lefelé irányuló kiigazítása esetén. Ez általánosságban nem akadályozhatja meg a személyes kifizetések, például egészségügyi és jelzálog-részletfizetések fedezésére irányuló biztosítások megkötését.
160. A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó.



161. Az intézményeknek eredményes intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók megfelelnek a jelen szakasz követelményeinek. Az azonosított munkavállalóknak legalább egy önkéntes kötelezettségvállalási nyilatkozatot kell tenniük, amelyben vállalják, hogy tartózkodnak a kockázati kiigazító hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiáktól vagy biztosításoktól. Az intézmények emberierőforrás- vagy belsőkontroll-funkcióinak legalább szűrőpróba szerű vizsgálatokat kell végezniük a nyilatkozatnak a belső letétkezelési számlák vonatkozásában történő megfeleléssel kapcsolatban. A véletlenszerű ellenőrzéseknek legalább az azonosított munkavállalók belső letétkezelési számláira ki kell terjedniük. A más intézménynél meglévő bármilyen további letétszámlának az intézmény felé történő bejelentését is kötelezővé kell tenni.

## 10.2 Kijátszás

162. Az intézményeknek meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a változó javadalmazást nem olyan eszközökkel vagy módszerekkel fizetik ki, amelyek célja az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények, vagy – amennyiben az ilyen követelményeket az összes munkavállalóra alkalmazzák – az összes munkavállalóra vonatkozó követelmények megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak az intézmények és harmadik felek közötti olyan megállapodások, amelyekhez a munkavállalóknak pénzügyi vagy személyes érdekük fűződik.

163. A „kijátszás” a javadalmazási követelmények be nem tartását jelenti, és akkor fordul elő, ha az intézmény a követelmények összességét tekintve a valóságban nem felel meg a követelmények célkitűzéseinek és céljainak, míg formálisan megfelel az egyes javadalmazási követelmények szövegezésének.

164. A kijátszás többek között az alábbi körülmények esetében fordul elő:

- a. amennyiben egy adott javadalmazást az iránymutatások szövegezésével összhangban fix javadalmazásnak tekintenek, holott annak célkitűzései alapján azt változó javadalmazásként kellene kezelni;
- b. amennyiben a garantált változó javadalmazástól eltérő változó javadalmazást állapítanak meg vagy ruháznak át, a gyakorlatban azonban
  - i. az iránymutatások IV. címével összhangban nem mérték a munkavállaló, az üzleti egység vagy az intézmény pozitív teljesítményét;
  - ii. nem végeztek tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
  - iii. a változó javadalmazás az intézmény pénzügyi helyzete alapján nem fenntartható;
- c. amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó egyéb jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalom meghatározásába, de olyan fizetési eszköznek vagy módszernek minősülnek, amely ösztönzi a kockázatvállalást, vagy amely a cég eszközeiben történő befektetések aránytalan megtérülését biztosítja, továbbá amelyek feltételei lényegesen különböznek az ilyen eszközökbe lehetségesen befektető más befektetőkre vonatkozó követelményektől;
- d. amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalom meghatározásába, de a javadalmazási követelmények kijátszására szolgáló eszközöknek vagy módszereknek minősülnek (például nem visszafizetendő kölcsön);



- e. amennyiben a fix javadalmazási összetevőket rögzített számú instrumentum formájában, és nem rögzített összegként állapítják meg;
  - f. amennyiben a munkavállalók részére a javadalmazást olyan instrumentumok formájában állapítják meg, vagy a munkavállalók olyan instrumentumokat vásárolhatnak, amelyek árát nem a piaci értéken, vagy – nem jegyzett instrumentumok esetében – nem a valós értéken határozzák meg, és az ezen felül kapott értéket nem veszik figyelembe a változó javadalmazásban;
  - g. amennyiben a fix javadalmazási összetevők módosításáról gyakran folynak tárgyalások, valamint a módosítások valós célja a javadalmazásnak a munkavállalók teljesítményéhez igazítása;
  - h. amennyiben a megítélt támogatások összege túl magas, és ezt a körülmények nem indokolják;
  - i. amennyiben a javadalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozzák meg, és nem veszik figyelembe változó javadalmazásként, de a kifizetés ténylegesen végkielégítés jellegű, mivel a szerződés idő előtti megszüntetésével összefüggésben állapítják meg, vagy amennyiben a munkavállaló ténylegesen nem vonul nyugdíjba az ilyen jutalom megállapítása után, vagy ha a kifizetéseket nem havonta állapítják meg.
165. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket megfelelően ellenőrzik a megállapítási kritériumok manipulálásának megelőzése érdekében. Amennyiben nem állnak rendelkezésre ilyen ellenőrző funkciók, a változó javadalmazás nem kötődik megfelelően a teljesítményhez, továbbá a javadalmazási politikát nem hajtják végre megfelelően, akkor a változó javadalmazás bármilyen jellegű kifizetése a szabályozási követelmények megsértéséhez vezethet. A lehetséges manipulációk körébe tartoznak például a kétoldalú teljesítménymérési folyamat során hozott, a munkavállalóra kedvező döntések, például ha nincsenek a munkavállalók által elért célokkal kapcsolatos döntéshozatali folyamatokra vonatkozó objektív standardok.
166. Az intézmények nem nyújthatnak kártérítést a változó javadalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.
167. Az intézmények nem hozhatnak létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy az intézmény nevében eljáró személyekkel kötött szerződéseket az azonosítási folyamat eredményének manipulálása, valamint az azokra a munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények kijátszása érdekében, akikre ezek a követelmények egyébként alkalmazandók lennének.
168. Amennyiben az intézmény rendszeresen alkalmaz és újít meg rövid távú (például egyéves) szerződéseket, az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk, hogy az ilyen szerződések a 2013/36/EU irányelv javadalmazási követelményeinek kijátszására irányuló eszköznek vagy módszernek minősülnek-e, mivel például ténylegesen változó javadalmazást valósítanak meg, továbbá megfelelő intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy az intézmények megfelelnek a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikkében foglalt követelményeknek.
169. Amennyiben a javadalmazás az iránymutatások 7. szakasza szerinti fix javadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak mérlegelniük kell, hogy a felhasznált instrumentumok a javadalmazás fix összetevőjét a javadalmazás változó összetevőjévé változtatják-e az intézmény teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. A fix javadalmazás részeként az intézmények nem használhatnak fel pénzügyi instrumentumokat a változó javadalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált instrumentumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.





### III. cím – Az egyes funkciók javadalmazása

#### 11. Az irányítási és felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjainak javadalmazása

170. Az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai (a továbbiakban: vezető funkció) javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.
171. Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében, valamint a 172. és 173. bekezdések sérelme nélkül a felügyeleti funkciót ellátó tagok részére kizárólag fix javadalmazás állapítható meg. Az intézmény teljesítményén alapuló, ösztönzésalapú mechanizmusokat ki kell zárni. A felügyeleti funkciót ellátó tagok költségeinek megtérítését, valamint a munkaóra- vagy munkanapalapú fix összeg kifizetését fix javadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a térítés alapjául szolgáló időszakot nem határozták meg előre.
172. Amennyiben a felügyeleti funkció részére kivételes esetekben változó javadalmazást állapítanak meg, a változó javadalmazást és a kockázatkezelést szigorúan a kiosztott felügyeleti, monitorozási és kontrollfeladatokhoz kell igazítani, figyelembe véve az egyén hatásköreit és felelősségi köreit, továbbá a funkcióikhoz kötődő célkitűzések elérését.
173. Amennyiben a változó javadalmazást instrumentumok formájában állapítják meg, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy megőrizzék a vezető testület fent említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

#### 12. A kontrollfunkciók javadalmazása

174. A belső kontrollfunkcióknak függetlennek kell lenniük, és az intézmény javadalmazási politikájával kapcsolatos feladataik elvégzéséhez elegendő forrással, ismerettel és tapasztalattal kell rendelkezniük. A javadalmazás, valamint a javadalmazási politikákból eredő lehetséges kockázatok tekintetében a független kontrollfunkcióknak aktívan és rendszeresen együtt kell működniük egymással, valamint az egyéb illetékes funkciókkal és bizottságokkal.
175. A független kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók javadalmazásának lehetővé kell tennie az intézmény számára, hogy az ilyen funkciók ellátására kellő képesítéssel és tapasztalattal rendelkező személyzetet alkalmazzon. A független kontrollfunkciók javadalmazása túlnyomó részének fixnek kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.
176. A kontrollfunkciók, azaz a kockázatkezelési, megfeleléségi és belső ellenőrzési funkció változó javadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

### IV. cím – Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika, az azonosított munkavállalók változó javadalmazásának megállapítása és kifizetése



## 13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika

177. Az intézmények biztosítják, hogy az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika megfelel a 2013/36/EU irányelv 92. és 94., valamint adott esetben a 93. cikkében meghatározott elveknek.
178. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan az intézményeknek konkrét javadalmazási politikákat és kockázati kiigazítási mechanizmusokat kell végrehajtaniuk annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatás megfelelő összhangban legyen a javadalmazásukkal.
179. Amennyiben az intézmények a javadalmazás fix összetevőjét nem 100%-ban készpénzben fizetik ki, a döntésnek alaposan indokoltnak kell lennie, és azt a javadalmazási politika részeként jóvá kell hagyni.
180. Amennyiben egy olyan intézmény, amelynek jogi formája részvénytársaság, így különösen egy jegyzett intézmény részesedési követelményt alkalmaz az azonosított munkavállalók némely kategóriáira annak érdekében, hogy hosszú távon jobban összehangolja a munkavállalóknak nyújtott ösztönző eszközöket az intézmény kockázati profiljával, az összeget egyértelműen dokumentálni kell az intézmény politikáiban. Amennyiben részesedési követelményt alkalmaznak, a munkavállalóknak bizonyos számú részvennyel vagy részvények névleges összegével kell rendelkezniük, amíg ugyanazt a pozíciót töltik be, vagy a szolgálati idő szempontjából egyenlő vagy magasabb besorolású pozíciót töltenek be.

### 13.1 A változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika

181. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összhangban az intézményeknek az azonosított munkavállalók számára nyújtott változó javadalmazással kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politikával kell rendelkezniük. A megállapított változó javadalmazás összegének megfelelően alkalmazkodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményében bekövetkezett változásokhoz. Az intézményeknek meg kell határozniuk, hogy a változó javadalmazás milyen módon igazodjon a teljesítmény változásaihoz, valamint a teljesítményszintekhez. Ennek magában kell foglalnia azokat a teljesítményszinteket, amelyek esetén a változó javadalmazás nullára csökken. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás a munkavállaló változó javadalmazásának jelentős csökkentését kell eredményezze.
182. Az azonosított munkavállalók fix javadalmazásának tükröznie kell a munkavállalók szakmai tapasztalatát, valamint szervezeti felelősségi körét, figyelembe véve a végzettséget, a szolgálati idő mértékét, a szakértelem és a képességek szintjét, a korlátozó tényezőket (például a társadalmi, gazdasági, kulturális vagy egyéb releváns tényezőket), továbbá a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi terület javadalmazási szintjét.
183. A fix javadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a változó javadalmazás nullára csökkentését. A munkavállaló nem függhet a változó javadalmazás odaítélésétől, mivel ez egyébként ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást, beleértve a termékek visszaélészerű értékesítését, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül az intézmény vagy a munkavállaló teljesítménye nem tenné lehetővé a változó javadalmazás megállapítását.
184. A fix javadalmazás instrumentumok formájában történő lehetséges kifizetése nem akadályozhatja az intézményt a változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika alkalmazásában.

## 13.2 A fix és változó javadalmazás közötti arány

185. A javadalmazási politikájukban az intézményeknek előre meg kell határozniuk az azonosított munkavállalóknak nyújtott teljes javadalmazás változó és fix összetevője közötti maximális arány megfelelő szintjét a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének g) pontjában, valamint a nemzeti jogszabályokban meghatározott határértékekkel és eljárásokkal összhangban, figyelembe véve a munkavállalók különböző kategóriáinak üzleti tevékenységét, kockázatait, valamint az általuk a kockázati profilra gyakorolt hatást. Az intézmények különböző arányokat határozhatnak meg a különböző jogrendszerekre, üzleti egységekre, vállalati és belsőkontroll-funkciókra, valamint az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan. A megállapított arány a következő teljesítmény-időszakra maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevője, valamint a következő teljesítmény-időszakra megállapítható javadalmazás fix összetevője közötti arányt jelenti.
186. A maximális arány kiszámításához az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevőinek összegét- beleértve a megtartási bónuszhoz figyelembe veendő összeget is -, kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre vonatkozóan megállapítandó javadalmazás összes fix összetevőjének összegével. Az összes javadalmazási összetevőt minden esetben a változó vagy fix javadalmazáshoz kell rendelni az iránymutatásokkal összhangban. Az intézmények figyelmen kívül hagyhatják a javadalmazás egyes fix összetevőit, amennyiben azok nem lényegesek, például amennyiben arányos, nem pénzbeli juttatásokat állapítanak meg.
187. Kivételes és kellően indokolt esetekben a javadalmazási politika rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók bizonyos kategóriájába tartozó egyes azonosított munkavállalók számára az ugyanabba a munkavállalói kategóriába tartozó más munkavállalókhoz képest eltérő arányt állapítanak meg.
188. A munkavállalók kategóriáira vagy az egyes munkavállalókra vonatkozó változó és fix javadalmazási összetevők közötti arányt a felügyeleti funkciót ellátó vezető testületnek, vagy amennyiben szükséges, a részvényesi közgyűlésnek kell jóváhagynia. A változó és fix javadalmazási összetevő közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az instrumentumok árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.
189. A tényleges arány kiszámításához az utolsó teljesítményévre megállapított javadalmazásnak az iránymutatásokban meghatározottak szerint megállapított összes változó összetevőjének összegét, - beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket -, kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre megállapított javadalmazás fix elemeinek összegével. Alternatív megoldásként az évente nem ismétlődő többéves teljesítménymérési időszakok vonatkozásában az intézmények a teljesítmény-időszak minden egyes évében a teljesítmény-időszak végén megállapítható változó javadalmazás maximális összegét is figyelembe vehetik, elosztva a teljesítmény-időszak éveinek számával.
190. A megállapított változó javadalmazás és a fix javadalmazás közötti tényleges arány az elért teljesítménnyel növekszik, és magában foglalja az olyan megállapított összegek mértékét, amelyeket kizárólag „célkitűzésen felüli” vagy „kivételes” teljesítménnyel lehetne elérni. A tényleges arány nem haladhatja meg a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének g) pontjával, a nemzeti jogszabályokban, valamint az intézmény javadalmazási politikájában meghatározott maximális arányt.
191. A maximális vagy tényleges arány kiszámításakor az intézményeknek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontjában meghatározott, a változó javadalmazásra vonatkozó alkalmazott névleges diszkontrátáról szóló EBH iránymutatásokat kell alkalmazniuk, ha a tagállamok végrehajtották a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontját, vagy ha az arányt uniós anyavállalat leányvállalataként működő harmadik országbeli intézmény azonosított munkavállalóinak vonatkozásában számítják ki.



## 14. Kockázati kiigazítási folyamat

192. A kockázati kiigazítási folyamat magában foglalja a teljesítmény- és kockázatmérési folyamatot (14.1. szakasz), a megállapítási folyamatot (14.2. szakasz), valamint a kifizetési folyamatot (15. szakasz). A változó javadalmazást a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. Az intézménynek biztosítani kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázatkezelést ösztönző eszközök.
193. Az intézményeknek egy többéves keretrendszerben össze kell hangolniuk a kockázat- és teljesítménymérés időhorizontját, valamint az intézmény üzleti ciklusát. Az intézményeknek megfelelő hosszúságú teljesítménymérési időszakot és kifizetési időszakot kell meghatározniuk, különbséget téve az előzetesen kifizetendő javadalmazások, valamint a halasztási és visszatartási időszakokat követően kifizetendő javadalmazás között. A teljesítménymérési és kifizetési időszakok meghatározása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriájának, vagy kivételes esetben egy adott azonosított munkavállalónak az üzleti tevékenységét és pozícióját.
194. A kockázati kiigazítási folyamat összes szakaszában abszolút és relatív kritériumok formájában megfogalmazott mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő kombinációját kell alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a folyamat tükrözze az összes kockázatot, a teljesítményt, valamint a szükséges kockázati kiigazításokat. Az abszolút teljesítménymérőket az intézmény a saját stratégiája alapján határozza meg, beleértve a kockázati profilját és kockázatvállalási hajlandóságát. A relatív teljesítménymérőket a „belső” (azaz a szervezeten belüli) vagy „külső” partnerek (azaz hasonló intézmények) teljesítményével történő összehasonlítás céljából kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi kritériumoknak, valamint az alkalmazott folyamatoknak átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre meghatározottnak kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben az intézmény mérlegelésén alapulhatnak.
195. Amennyiben mérlegelésen alapuló megközelítést alkalmaznak, az intézményeknek a következők révén megfelelő szintű átláthatóságot és objektivitást kell biztosítaniuk a mérlegelés során:
- a mérlegelés alapját képező paramétereket és kulcsfontosságú megfontolásokat felvázoló, egyértelmű írásbeli politika kialakítása;
  - a kockázat- és teljesítményméréssel, vagy az alkalmazott kockázati korrekciókkal kapcsolatos végleges döntés egyértelmű és teljes körű dokumentációjának biztosítása;
  - az illetékes kontrollfunkciók bevonása;
  - a mérlegelést végző munkavállalók egyéni ösztönzőinek, valamint a lehetséges összeférhetlenségeknek a figyelembevételé;
  - megfelelő ellenőrzések és kiegyensúlyozások végrehajtása, beleértve például az ilyen kiigazítások üzleti egységek, vállalati és kontrollfunkciók stb. munkavállalóit magukban foglaló paneleken belül történő végrehajtását;
  - a kontrollfunkció által, vagy az értékelést végző funkció feletti megfelelő hierarchiaszinten, például a vezető vagy felügyeleti funkciót ellátó vezető testület vagy a javadalmazási bizottság szintjén készített értékelés jóváhagyása.
196. Az intézményeknek a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a mérlegelés körébe tartozó elemeket – átláthatóvá kell tenniük az azonosított munkavállalók számára.



197. Amennyiben a mérlegelési intézkedések alkalmazását követően a végső eredmény jelentősen különbözik az előre meghatározott intézkedések alkalmazásával elért kezdeti eredménytől, az intézmények erről részletesen tájékoztatják a javadalmazási bizottságot vagy a felügyeleti funkciót.

## 14.1 Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat

198. Az azonosított munkavállalók változó javadalmazását igazítani kell az intézmény, az üzleti egység, valamint az egyén összes kockázatához, továbbá teljesítményéhez. A teljesítménykritériumok egyes szintjeinek viszonylagos fontosságát előre meg kell határozni a javadalmazási politikákban, továbbá azokat megfelelően ki kell igazítani az egyes szintek célkitűzéseinek, a munkavállaló pozíciójának és felelősségi köreinek, a munkavállalót foglalkoztató üzleti egységnek, valamint a jelenlegi és jövőbeli kockázatoknak a figyelembevételére céljából.

### 14.1.1 Kockázatértékelések

199. Az intézménynek meg kell határoznia az intézmény, az üzleti egységek, valamint a munkavállalók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az intézmény üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venniük az intézmény tőkéjének és likviditásának a költségeit. Az intézmények értékelik az intézmény üzleti egységeinek és azonosított munkavállalóinak a teljesítménymérési időszakban a célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

200. Az intézményeknek figyelembe kell venniük az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve az intézmény, az üzleti egységek, valamint az egyének szempontjából releváns kockázatok között. Habár az intézmény egészének szintjén az intézmények általában a kockázatok összes típusát viselik, az egyes azonosított munkavállalók vagy üzleti egységek szintjén előfordulhat, hogy csak néhány kockázati típus releváns.

201. Amennyiben a kockázati kitettséget nehéz pontosan számszerűsíteni, például a hírnév- vagy működési kockázat esetében, az intézményeknek kockázati kiigazítási intézkedéseket is alkalmazniuk kell a javadalmazás vonatkozásában. Ilyen esetekben a kockázatelemzés megfelelő közvetett adatokon, többek között kockázati mutatókon, tőkekövetelményeken vagy forgatókönyv-elemzésen alapul.

202. Az intézmény és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat szigorú figyelembevételére céljából az intézményeknek a belső kockázatmérési célokra, például a tőke megfelelés belső értékelési folyamatában (ICAAP), valamint az intézmény egyedi likviditás-megfelelési értékelésében is használt kockázatmérési módszereket kell alkalmazniuk. Az intézményeknek figyelembe kell venniük az előre látható és váratlan veszteségeket, valamint a stresszhelyzeteket. Ha egy intézmény például fejlett mérési módszert (Advanced Measurement Approach, AMA) használ a működési kockázataira vonatkozó tőkekövetelmények kiszámításához, ez a módszer már kiterjed a nagyon súlyos veszteségekre, továbbá magában foglalja a forgatókönyv-elemzést. Hasonlóképpen, az intézmények hitelkockázati és piaci kockázati vagy gazdasági tőkemodelljei magukban foglalják a stresszhelyzeteket.

203. Az intézményeknek képesnek kell lenniük bizonyítani az illetékes hatóság felé, hogy a kockázati számításokat milyen módon bontják le üzleti egységekre, valamint a kockázatok különböző típusaira. Az ICAAP-ban használt módszerek és modellek mértékét és minőségét az intézmény javadalmazási politikájának arányos módon kell tükröznie. Az összetettebb ICAAP-módszerek összetettebb változó javadalmazási politikát eredményeznek, beleértve a kockázatérzékeny kiigazítási technikákat.



## 14.1.2 Kockázatérzékeny teljesítménykritériumok

204. Az intézményeknek az egyénekre, az üzleti egységekre, valamint az intézményre vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítaniuk és dokumentálniuk, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat. A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését.
205. Az intézményeknek megfelelő módon ki kell egyensúlyozniuk a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumokat.
206. A kockázat és a teljesítmény mérésére használt kritériumoknak a lehető legnagyobb mértékben kell kötődniük az azonosított munkavállalók által hozott döntésekhez, valamint a teljesítménymérésnek alávetett munkavállalók kategóriájához, továbbá biztosítaniuk kell, hogy a megállapítási folyamat megfelelő hatást gyakoroljon a munkavállalók viselkedésére.
207. A teljesítménykritériumoknak olyan elérhető célkitűzéseket és intézkedéseket kell tartalmazniuk, amelyekre az azonosított munkavállaló bizonyos mértékű közvetlen befolyást gyakorolhat. Egy hitelügyintéző esetében az egyéni szintű változó lehet például az érintett személy által nyújtott vagy ellenőrzött hitelek teljesítménye, míg egy üzleti egység vezetője esetében jelentheti az érintett egység vezetői csapatának teljesítményét. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és kimeneteket kell mérni.
208. A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az azonosított munkavállalók, az üzleti egységek, valamint az intézmény által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat. A teljesítménykritériumokra példa a kockázattal kiigazított tőke megtérülés (RAROC), a kockázattal kiigazított tőkén elért megtérülés (RORAC), a gazdasági nyereség, a belső gazdasági kockázati tőke, a nettó gazdasági hozzájárulás, a kockázattal kiigazított finanszírozási költség, a tőke megfelelés belső értékelési eljárásából származó kockázati számadatok, illetve a funkciók (például a vállalati, többek között a jogi és emberierőforrás-funkciók) költségvetésével vagy működési kockázatával összefüggő pénzügyi számadatok, vagy a számviteli kiigazítások.
209. A működési hatékonysági mutatók (például nyereség, bevételek, termelékenység, költségek, valamint mennyiségi mérőszámok), vagy bizonyos piaci kritériumok (például a részvényár, valamint a teljes részvényesi hozam) nem tartalmaznak kifejezett kockázati kiigazításokat, továbbá túl rövid távra érvényesek, így nem elegendőek az azonosított munkavállalók tevékenységéből eredő összes kockázat felmérésére. Az ilyen teljesítménykritériumok további kockázati kiigazítást igényelnek.
210. A mennyiségi kritériumoknak (mint például az eredmények elérése, a stratégiának való megfelelés a kockázatvállalási hajlandósággal és a megfeleléssel kapcsolatos visszakövethető nyilvántartásban) az intézmény, az üzleti egység vagy az egyén szintje szempontjából relevánsnak kell lenniük. A mennyiségi kritériumokra példa a stratégiai célok elérése, az ügyfelek elégedettsége, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezető szerep, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a többi üzleti egységgel, belsőkontroll- és vállalati funkciókkal való együttműködés.

## 14.1.3 A kontrollfunkciókra vonatkozó különleges kritériumok

211. Amennyiben a kontrollfunkciót ellátó munkavállalók változó javadalmazásban részesülnek, a javadalmazás változó részét a munkavállalók által ellenőrzött üzleti egységek teljesítményétől elkülönítve kell meghatározni,



származó

ideértve az olyan üzleti döntésekből (például új termékek jóváhagyásából) teljesítményt is, amely döntésekbe a kontrollfunkciót bevonták.

212. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső kontrollfunkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A kontrollfunkcióknak nyújtott változó javadalmazásnak túlnyomórészt az ellenőrzési célkitűzéseket, például az alapvető tőke megfelelési mutatót, a nemteljesítő hitelek arányát, a nemteljesítő hitelek visszafizetési arányát, vagy az auditálási ténymegállapításokat kell követnie. A változó javadalmazás bizonyos mértékig az egész intézmény teljesítményén is alapulhat. Az intézménynek mérlegelnie kell, hogy a kontrollfunkció által ellenőrzött üzleti egységhez képest lényegesen alacsonyabb arányt állapítson meg a kontrollfunkciók javadalmazásának változó és fix összetevői között.

213. Amennyiben a kockázatkezelési funkció vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 211. és 212. bekezdésben meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javadalmazására is alkalmazni kell.

## 14.2 A megállapítási folyamat

214. Az intézményeknek bónuszkeretett kell megállapítaniuk. A bónuszkeret vagy egyedi megállapítások meghatározásakor az intézményeknek mérlegelniük kell a tevékenységeikkel összefüggő összes jelenlegi kockázatot, előre látható veszteséget, előre nem látható, becsült veszteséget, valamint stresszhelyzetet.

215. A változó javadalmazást a teljesítménymérési időszak végét követően kell megállapítani. A teljesítménymérési időszak legalább egy év. Amennyiben hosszabb időszakokat határoznak meg, a különböző teljesítménymérési időszakok fedésbe kerülhetnek, például ha minden évben egy új többéves időszak kezdődik.

216. A teljesítménymérési időszak után az intézmény a teljesítménykritériumok és a kockázati kiigazítások tényleges javadalmazásra történő átszámítása révén meghatározza az egyes azonosított munkavállalók változó javadalmazását. A megállapítási folyamat során az intézmény a javadalmazást a lehetséges kedvezőtlen jövőbeli fejleményekhez igazítja („előzetes kockázati kiigazítás”)

### 14.2.1 Bónuszkeretek meghatározása

217. Az intézmények egy vagy több bónuszkeretet határoznak meg arra az időszakra, amelyre a változó javadalmazást megállapítják, és az egész intézményre vonatkozó teljes bónuszkeretet a meghatározott bónuszkeretek összegeként számítják ki.

218. A bónuszkeret meghatározásakor az intézményeknek figyelembe kell venniük az azonosított munkavállalók kategóriáira alkalmazandó teljes javadalmazás változó és fix összetevői közötti arányt, az egész intézményre vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, az intézmény ellenőrzési célkitűzéseit, valamint az intézmény pénzügyi helyzetét, beleértve a tőkehelyzetét és a likviditását. A bónuszkeret meghatározásához használt teljesítménymutatóknak hosszú távú teljesítménymutatókat kell magukban foglalniuk, továbbá figyelembe kell venniük a realizált pénzügyi eredményeket. Lehetővé kell tenni a számviteli és értékelési módszerek prudens alkalmazását, ami biztosítja a pénzügyi eredmények, a tőkehelyzet, valamint a likviditás megbízható és valós értékelését.

219. A bónuszkeret összegét nem lehet a javadalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.

220. A teljes bónuszkeret meghatározásakor az intézménynek megfelelő eljárásokkal és kontrollmechanizmusokkal kell rendelkeznie.



221. Amennyiben az intézmények felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaznak, a bónuszkeret összegét az intézmény szintjén kell meghatározniuk, amely összeget ezután teljes mértékben vagy részben elosztanak az üzleti egységek és kontrollfunkciók között a teljesítményük értékelését követően. Az ezt követő egyéni megállapítások az egyén teljesítményének értékelésén alapulnak.
222. Amennyiben az intézmények a lentől felfelé irányuló megközelítést alkalmazzák a bónuszkeret meghatározásához, a folyamat az egyes azonosított munkavállalók szintjén indul. A munkavállalók értékelésének alapjául szolgáló teljesítménykritériumoktól függően a bónuszkeretet a munkavállalókra vonatkozóan kell elosztani; az üzleti egység, valamint az intézmény bónuszkerete egyenlő a megfelelő alárendelt szintekre elosztott lehetséges összeggel. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az intézmény egész teljesítményét megfelelően figyelembe vegyék.
223. A bónuszkeret üzleti egység vagy azonosított munkavállalók szintjén történő elosztásának előre meghatározott képleteken és egyedi mérlegeléseken kell alapulnia. A különböző megközelítések kombinálása céljából az intézmények mérőszám rendszereket vagy egyéb megfelelő módszereket használhatnak.
224. A megközelítés kiválasztásakor az intézményeknek a következőket kell figyelembe venniük: a képletek átláthatóbbak, és ezért egyértelmű ösztönzőket eredményeznek, mivel a munkavállaló tisztában van a változó javadalmazását meghatározó összes tényezővel. A képletek azonban nem feltétlenül rögzítenek minden célkitűzést, így különösen a minőségi célkitűzéseket, amelyek az egyedi mérlegelésekkel jobban rögzíthetők. Az egyedi mérlegelés nagyobb rugalmasságot biztosít a vezetés számára, és ezért alkalmas a teljesítményalapú változó javadalmazás kockázatalapú ösztönző hatásának csökkentésére. Ezért ezt a megközelítést megfelelő ellenőrzésekkel, valamint megfelelően dokumentált és átlátható folyamat részeként kell alkalmazni.
225. Az olyan tényezők, mint például a költségvetési megkötések, a munkavállalók megtartása, valamint a munkaerő-toborzási megfontolások, az üzleti egységek közötti támogatás stb. nem dominálhatnak a bónuszkeret elosztásában, mivel ezek a tényezők gyengíthetik a teljesítmény, a kockázat, valamint a javadalmazás közötti kapcsolatot.
226. Az intézmények nyilvántartást vezetnek arról, hogy milyen módon határozták meg a bónuszkeretet és a munkavállalók javadalmazását, beleértve azt is, hogy milyen módon kombinálták a különböző megközelítéseken alapuló számításokat.

## 14.2.2 A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás

227. A bónuszkeretet, valamint a megállapítandó változó javadalmazást az intézmények a teljesítmény, valamint a vállalt kockázatok értékelése alapján határozzák meg. A megállapítást megelőző kockázati kiigazításnak („előzetes kockázati kiigazítás”) kockázati mutatókon kell alapulnia, és biztosítania kell, hogy a megállapított változó javadalmazás teljes mértékben összhangban legyen a vállalt kockázatokkal. Az előzetes kockázati kiigazításhoz használt kritériumoknak kellően részletesnek kell lenniük ahhoz, hogy tükrözzék az összes releváns kockázatot.
228. A kockázati kiigazítási kritériumok elérhetőségétől, hogy a bónuszkeret megállapításának melyik szintjén alkalmaztak előzetes kockázati kiigazítást. Ennek az üzleti egység, vagy annak szervezeti alegységeinek, például a kereskedési részleg, vagy az egyéni munkavállaló szintjén kell történnie.





229. A kockázati kiigazítást kockázattal kiigazított teljesítménykritériumok használatával kell elérni, beleértve a különálló kockázati mutatókon alapuló kockázattal kiigazított teljesítménykritériumokat. Mennyiségi és minőségi kritériumokat kell használni.
230. Az intézmények által végrehajtott előzetes kockázati kiigazításoknak – amennyiben mennyiségi kritériumokon alapulnak – nagymértékben támaszkodniuk kell az intézmények által egyéb kockázatkezelési célra használt, már meglévő intézkedésekre. Amennyiben a kockázatkezelési folyamaton belül az ilyen intézkedéseket kiigazítják, az intézményeknek ennek megfelelően módosítaniuk kell a javadalmazási keretrendszert. A mennyiségi kritériumok többek között a következők:
- gazdasági tőke, gazdasági nyereség, kockázattal súlyozott eszközök megtérülése, valamint a felosztott saját tőke megtérülése;
  - a tevékenységek kockázatainak fedezéséhez szükséges tőke költsége és mennyisége, melynek során a tőkeköltségek elosztásának tükröznie kell az intézmény kockázati profilját, továbbá az intézmény összes saját tőkéjét teljes mértékben fel kell osztani, és a költségeket ráterhelni;
  - az üzleti tevékenység során vállalt likviditási kockázat költsége és mértéke;
  - közvetett likviditási költségek (azaz eltérő lejáratokból adódó likviditási költségek, függő kötelezettségekből származó likviditási költségek, valamint a likviditási kockázatnak való egyéb kitétségek, amelyekkel az intézmény szembesülhet).
231. Az intézmény és üzleti egységei jövedelmezőségének mérését a nettó bevétel alapján kell elvégezni, amely magában foglalja a tevékenységhez kötődő összes közvetlen és közvetett költséget. Az intézményeknek figyelembe kell venniük a vállalati funkciók költségeit is, például az IT-költségeket, a csoport általános költségeit, valamint a megszünt üzleti tevékenységeket.
232. A bónuszkeret, valamint az azonosított munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor az intézményeknek utólagos minőségi kockázati kiigazításokat kell végrehajtaniuk például olyan kiegyensúlyozott eredménytáblák használatával, amelyek kifejezetten magukban foglalnak olyan kockázati és ellenőrzési megfontolásokat, mint például a megfelelési szabályok megsértése, a kockázati határértékek megsértése, valamint belső ellenőrzési mutatók (például a belső ellenőrzés eredményei alapján) vagy más hasonló módszerek.

## 15. A változó javadalmazás kifizetésének folyamata

233. Az 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (1) bekezdésével összhangban az intézmények a változó javadalmazás egy részét előre, fennmaradó részét pedig halasztva fizetik ki, biztosítva a tőke-, a tőkéhez kötött és egyéb elismert instrumentumok, valamint a készpénz közötti megfelelő egyensúlyt. A készpénz halasztott részének kifizetését vagy a halasztott instrumentumok megszolgáltatását megelőzően a teljesítmény újbóli értékelése, valamint adott esetben utólagos kockázati kiigazítás elvégzése szükséges annak érdekében, hogy a változó javadalmazást a megállapítást követően azonosított vagy bekövetkezett kockázatokhoz igazítsák. Ez a többéves teljesítménymérési időszakok használata esetén is alkalmazandó.

### 15.1 Nem halasztott és halasztott javadalmazás

234. Az intézményeknek olyan halasztási rendszert kell megvalósítaniuk, amely a munkavállalók javadalmazását megfelelően összehangolja az intézmény tevékenységeivel, üzleti ciklusával és kockázati profiljával, valamint az



azonosított munkavállalók tevékenységeivel annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megfelelő részét utólagos kockázati kiigazítások révén az idővel változó kockázati következményekhez igazíthassák.

235. A halasztási rendszert különböző összetevők határozzák meg:
- a változó javadalmazás halasztott része (15.2. szakasz);
  - a halasztási időszak hossza (15.2. szakasz);
  - a halasztott javadalmazásra való jogosultsághoz szükséges időtartam, beleértve a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg megszolgálásáig tartó időszakot (15.3. szakasz).
236. A halasztási rendszerben az intézmények figyelembe veszik a halasztott változó javadalmazás megállapításának formáját, és adott esetben differenciálják a halasztási rendszerüket azáltal, hogy a fent említett összetevőket az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan változtatják. A fent említett összetevők kombinálásának hatékony halasztási rendszert kell eredményeznie, amelyben egyértelmű eszközökkel ösztönzik a kockázatok hosszú távú szemléletben történő vállalását az átlátható kockázati kiigazítási folyamatok révén.

## 15.2 A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része

237. A halasztási időszak a megállapítást követően kezdődik (például a változó javadalmazás előre kifizetett részének kifizetésekor). A halasztás a változó javadalmazás mindkét típusára, a készpénz és instrumentumok formájában történő kifizetésre is alkalmazható.
238. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének m) pontjában meghatározott minimumkövetelményekkel összhangban történő meghatározásakor az intézményeknek a következőket kell figyelembe venniük:
- az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
  - az intézmény üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
  - az intézmény és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;
  - a teljes javadalmazás változó és fix összetevője közötti jóváhagyott arány, valamint a változó javadalmazás abszolút összege.
239. Az intézmények meghatározzák, hogy az azonosított munkavállalók mely kategóriáira alkalmazandó a minimálisan előírt, 3–5 évig tartó halasztási időszaknál hosszabb időszak annak érdekében, hogy biztosítsák a változó javadalmazás és a kockázati profil hosszú távon történő összehangolását. Amennyiben hosszabb többéves teljesítménymérési időszakokat alkalmaznak, és amennyiben a hosszabb teljesítménymérési időszak nagyobb biztonságot nyújt a teljesítménymérési időszak kezdete óta megvalósult kockázatokkal kapcsolatban, az intézményeknek mérlegelniük kell ezt a tényt a halasztási és visszatartási időszak meghatározásakor, valamint adott esetben bevezethetnek olyan halasztási időszakokat, amelyek rövidebbek azoknál a halasztási időszakoknál, amelyek az egyéves teljesítménymérési időszak alkalmazása esetén megfelelőek lettek volna. A hároméves halasztási időszak minimumkövetelményként minden esetben alkalmazandó.



240. A jelentős intézményeknek ötéves halasztási időszakokat kell alkalmazniuk, legalább az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai, valamint a vezető tisztségviselők vonatkozásában, továbbá ezen személyek részére az instrumentumok formájában kifizetett változó javadalmazás lényegesen nagyobb részét kell halasztaniuk.
241. Az intézmények meghatározzák a javadalmazásnak azt a részét, amelyet az azonosított munkavállalók adott kategóriájára, vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan a minimális 40%-os, vagy különösen magas összegek esetén 60%-os arányban vagy afelett halasztva kell kifizetni.
242. Az intézmények meghatározzák azokat az összegeket, amelyek esetében a változó javadalmazásnak kifejezetten magas összeget jelent, figyelembe véve az intézményen belül kifizetett átlagos javadalmazást, a javadalmazási benchmarkingjelentésről szóló EBH-iránymutatást, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási benchmarkingeredményeket, továbbá az illetékes hatóságok által meghatározott küszöbértékeket. Az iránymutatások végrehajtásakor az illetékes hatóságoknak a fenti kritériumok figyelembevételével abszolút vagy relatív küszöbértéket kell meghatározniuk. A küszöbértéket elérő vagy azon felüli javadalmazást minden esetben különösen magas összegűnek kell tekinteni.
243. Amennyiben az intézmények a halasztva kifizetett részt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozzák meg (például 0 és 100 közötti rész: 100% előzetes; 100 és 200 közötti rész: 50% előzetes, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% előzetes, és a fennmaradó rész halasztott), az intézményeknek igazolniuk kell az illetékes hatóság felé, hogy az egyes munkavállalókra vonatkozó súlyozott átlag alapján az intézmény betartja a választott javadalmazás minimum 40–60%-ának halasztva történő biztosítására vonatkozó küszöbértéket, és hogy a halasztott rész megfelelő, valamint megfelelően igazodik az azonosított munkavállaló üzleti tevékenységének jellegéhez, kockázataihoz és feladataihoz.
244. Amennyiben a nemzeti szerződés- és munkajog nem engedélyezi a változó javadalmazás jelentős csökkentését az intézmény pénzügyi teljesítményének csökkentése vagy negatív teljesítmény előfordulása esetén, az intézményeknek olyan halasztási rendszert kell alkalmazniuk, valamint olyan instrumentumokat kell használniuk a változó javadalmazás megállapítására, amelyek biztosítják az utólagos kockázati kiigazítások lehető legteljesebb körű alkalmazását. Ez magában foglalhatja az alábbiak bármelyikét:
- hosszabb halasztási időszakok meghatározása;
  - az arányos megszolgáltatás alkalmazásának elkerülése olyan esetekben, amikor malus alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne;
  - a változó javadalmazás olyan instrumentumok formájában kifizetett részének megemlése, amelyek az intézmény teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

### 15.3 A halasztott javadalmazás megszolgáltatása

245. Az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal tekinthető megszolgáltattnak. A halasztási időszak akkor ér véget, amikor a megállapított változó javadalmazást megszolgálták, vagy a malus alkalmazásával az összeget nullára csökkentették.
246. A halasztott javadalmazás teljes összege a halasztási időszak végén tekinthető megszolgáltattnak, vagy több részletben is kifizethető a halasztási időszak során a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének m) pontjával összhangban.



247. Az arányos meg szolgálás azt jelenti, hogy például egy hároméves halasztási időszak esetén az  $n+1$ ,  $n+2$  és  $n+3$  év végén a halasztott javadalmazás egyharmadát tekintik meg szolgáltnak, ahol az  $n$  azt az időpontot jelöli, amikor a meg állapított változó javadalmazás előzetes részét kifizetik.
248. A meg szolgálás nem történhet gyakrabban, mint évente, lehetővé téve a kockázatok megfelelő, az utólagos kiigazítások alkalmazását megelőző elemzésének elvégzését.

## 15.4 A változó javadalmazás instrumentumokban történő meg állapítása

249. A változó javadalmazás meg állapításához használt instrumentumoknak hozzá kell járulniuk a változó javadalmazásnak az intézmény teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazításához.
250. Amennyiben a konszolidáló intézmény által a tőkekövetelményekről szóló irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontjával összhangban kibocsátott instrumentumok rendelkezésre állnak, a változó javadalmazásnak a különböző típusú instrumentumok kiegyensúlyozott kombinációjából kell állnia. Amennyiben az ilyen instrumentumok rendelkezésre állnak, az intézményeknek az instrumentumokra vonatkozó szabályozástechnikai standardokkal összhangban a bail-in-képes instrumentumok és részvények használatát kell előnyben részesíteniük az értékalapú tételekkel, mint például a részvényárfolyamhoz kötött instrumentumokkal szemben.
251. A tőkekövetelményekről szóló irányelv 94. cikke I) pontjának i. alpontja szerint az instrumentumok rendelkezésre állása az intézmény jogi formájától függ:
- Az olyan intézmények esetében, amelyeknek a jogi formája részvénytársaság, részvények, a nem jegyzett részvénytársaságok esetében pedig részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok állnak rendelkezésre; a jegyzett részvénytársaságok a fent említett cikkel összhangban nem használhatnak részvényárfolyamhoz kötött instrumentumokat.
  - Az olyan intézmények esetében, amelyeknek a jogi formája nem részvénytársaság, az intézmény jogi formájától függően a részvényekkel egyenértékű tulajdoni részesedések, vagy a részvényárfolyamhoz kötött instrumentumokkal egyenértékű nem készpénzalapú instrumentumok állnak rendelkezésre a változó javadalmazás instrumentumokban történő meg állapításához.
252. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú instrumentumok (például részvények értéknövekedéséhez való jog, a szintetikus részesedések különböző típusai) azok az instrumentumok vagy szerződéses kötelezettségek, beleértve a készpénzalapú instrumentumokat, amelyek értéke a piaci áron, vagy – amennyiben a piaci ár nem áll rendelkezésre – a részvény vagy azzal egyenértékű tulajdonjog valós értékén alapul, és követi a piaci árat vagy a valós értéket. A veszteségviselő képesség vonatkozásában az összes ilyen instrumentumnak ugyanolyan hatással kell rendelkeznie, mint a részvényeknek vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedéseknek.
253. Az „egyéb instrumentumok” 2013/36/EU irányelv 94. cikke I) pontjának ii. alpontja szerinti rendelkezésre állása attól függ, hogy az intézmény vagy a konszolidáló intézmény bocsátott-e már ki ilyen instrumentumokat, és az ilyen instrumentumok elegendő összegben állnak-e rendelkezésre. Az elsődlegesen nagykereskedelmi finanszírozású, illetve a tőkekövetelmények teljesítéséhez jelentős mértékben kiegészítő alapvető tőkére (Additional Tier 1), járulékos tőkére (Tier 2) vagy bail-in-képes adósságra alapozó intézmények esetén ezeknek az instrumentumoknak felhasználhatónak kell lenniük a változó javadalmazáshoz, feltéve, hogy ezek az instrumentumok megfelelnek a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete rendelkezéseinek.



254. Amennyiben semmilyen különös tényező vagy nemzeti jogszabály nem akadályozza meg a 2013/36/EU irányelv 94. cikke I) pontjának ii. alpontja szerinti egyéb instrumentumok használatát, illetve semmilyen tényező nem akadályozza meg az intézményeket a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének megfelelő instrumentumok kibocsátásában, ezek az instrumentumok használandók a változó javadalmazáshoz, amennyiben rendelkezésre állnak.
255. Amennyiben a tőke, a tőkéhez kötött és a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott egyéb támogatható instrumentumok egyaránt rendelkezésre állnak, a változó javadalmazás különböző instrumentumok kiegyensúlyozott kombinációjában is kifizethető. Ebben az esetben az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazás a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott instrumentumok megfelelően kiegyensúlyozott kombinációjából tevődjön össze. Az intézményeknek igazolni kell tudniuk, hogy a különböző instrumentumok egyensúlyának meghatározásakor figyelembe vették a részvényesek, hitelezők, kötvénytulajdonosok és egyéb érdekelt felek érdekeit.
256. Az instrumentumok árát piaci értéken, vagy az instrumentumok odaítélésének napján érvényes valós értéken kell meghatározni. Ez az ár szolgál az instrumentumok kezdeti száma megállapításának, valamint az instrumentumok száma vagy értéke későbbi utólagos kiigazításainak alapjául. Az érték megállapítását a megszolgáltatást megelőzően kell elvégezni annak biztosítása érdekében, hogy az utólagos kockázati kiigazításokat megfelelően, a visszatartási időszak vége előtt alkalmazzák. A tőzsdén nem jegyzett kis méretű és kevésbé összetett intézmények a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött instrumentumok értékét a legutóbbi éves pénzügyi helyzet alapján állapíthatják meg.
257. Az intézmények rögzített számú vagy névleges összegű halasztott instrumentumokat is megállapíthatnak különböző technikák, többek között vagyonkezelői letéti eszközök és szerződések alkalmazásával, feltéve, hogy az adott számú vagy névleges összegű megállapított instrumentumot minden esetben a megszolgáltatás időpontjában ruházzák az azonosított munkavállalókra, kivéve, ha ezt a számot vagy névleges összeget malus alkalmazásával csökkentik.
258. Az intézmények nem fizethetnek kamatot vagy osztalékot olyan instrumentumok után, amelyeket halasztási szabályok alapján változó javadalmazásként állapítottak meg az azonosított munkavállalók részére; ez egyúttal azt is jelenti, hogy a halasztási időszak alatt kifizetendő kamat és osztalék nem fizethető ki a munkavállalóknak a halasztási időszak végét követően. E kifizetéseket az intézmény által kapott és tulajdonolt összegeknek kell tekinteni.
259. Az illetékes hatóságok nem korlátozhatják olyan mértékben a 94. cikk (1) bekezdésének I) pontja szerinti instrumentumok használatának lehetőségét, hogy az intézmények ne legyenek képesek megfelelő egyensúlyt kialakítani a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontja szerinti instrumentumok között.

## 15.5 Az instrumentumok minimális hányada és időbeli eloszlása

260. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I) pontja szerinti azon követelmény, hogy a változó javadalmazás legalább 50%-a instrumentumokban fizetendő ki, a nem halasztott és a halasztott részre egyformán alkalmazandó, és mindkét résznek a 17.4. szakaszban foglalt iránymutatásoknak megfelelően instrumentumok egyensúlyban lévő kombinációjából kell összetevődnie.



261. Az intézményeknek az instrumentumok alkalmazását kell előnyben részesíteniük a készpénzben megállapított változó javadalmazással szemben. Az intézményeknek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I) pontja szerint instrumentumok egyensúlyban lévő kombinációjaként megállapítandó hányadot legalább 50%-ban kell meghatározniuk, külön-külön a változó javadalmazás halasztott és nem halasztott része tekintetében. Amennyiben az intézmény a változó javadalmazás 50%-nál nagyobb hányadát állapítja meg instrumentumokban, akkor a változó javadalmazás halasztott részében is magasabb arányt kell adni az instrumentumokban történő kifizetésnek.
262. A változó javadalmazás instrumentumokban kifizetett hányadát a változó javadalmazás instrumentumokban megállapított része összegének és a változó javadalmazás készpénzben, valamint egyéb juttatásokban megállapított összegének hányadosaként kell kiszámítani. Minden összeg értékét a megállapítás időpontjában érvényes áron kell meghatározni, hacsak ezen iránymutatások másként nem rendelkeznek.

## 15.6 Visszatartási politika

263. Az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazásra alkalmazott visszatartási időszakot megfelelő időtartamban kell meghatározni annak érdekében, hogy az ösztönzőket összehangolják az intézmény hosszabb távú érdekeivel.
264. Az intézményeknek meg kell tudniuk magyarázni, hogy a visszatartási politika miként kapcsolódik a többi kockázati kiigazítási intézkedéshez, valamint hogy hogyan tesznek különbséget az előre és halasztva kifizetett instrumentumok között.
265. A visszatartási időszak meghatározásakor az intézményeknek figyelembe kell venniük a halasztás és a tervezett visszatartási időszak teljes hosszát, valamint az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást, továbbá az adott munkavállalói kategória szempontjából releváns üzleti ciklus hosszát.
266. Legalább az intézmény kockázati profiljára legnagyobb hatást gyakorló munkavállalók tekintetében hosszabb visszatartási időszak alkalmazását kell mérlegelni – amelyet általánosságban az összes azonosított munkavállalóra alkalmaznak – abban az esetben, ha a teljesítmény mögöttes kockázatai a halasztási és a standard visszatartási időtartam végén túl is bekövetkezhetnek.
267. A megállapított instrumentumok tekintetében legalább egyéves visszatartási időszakot kell meghatározni. Ennél hosszabb időtartamot különösen abban az esetben kell meghatározni, ha az utólagos kockázati kiigazítások elsősorban a megállapított instrumentumok értékének változásán alapulnak. Legalább ötéves halasztási időszak esetén a halasztott rész tekintetében legalább hathónapos visszatartási időszak állapítható meg az azonosított munkavállalók vonatkozásában, kivéve a vezető testület tagjait és a felsővezetőket, akik esetén legalább egyéves visszatartási időszak alkalmazandó.

## 15.7 Kockázati kiigazítás

### 15.7.1 Malus és visszakövetelés

268. A malus- és visszakövetelési megállapodások kifejezett utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében az intézmény e mechanizmusok alapján maga igazítja ki az azonosított munkavállalók javadalmazását (például a megállapított készpénzbeli javadalmazás összegének, illetve a megállapított instrumentumok számának vagy értékének csökkentése révén).



269. Az intézményeknek a nemzeti szerződés- vagy munkajog általános alapelveinek sérelme nélkül képesnek kell lenniük a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének n) pontjával összhangban az összes változó javadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési megállapodásokat alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától, ideértve a halasztási vagy visszatartási megállapodásokat.
270. Az utólagos kockázati kiigazításoknak mindig a teljesítményhez vagy a kockázathoz kell kötődniük. E kiigazításokat a tényleges kockázati eredményekre, vagy az intézmény, üzletág vagy munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásaira válaszul kell alkalmazni. Nem alapulhatnak az osztalék kifizetett összegén vagy a részvényárfolyam alakulásán.
271. Az intézményeknek elemezniük kell, hogy a kezdeti, előzetes kockázati kiigazításaik elegendőek voltak-e, például hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokat, nem azonosítottak-e új kockázatokat, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek. Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és az intézménynek utótesztelés alapján kell megállapítania azt.
272. A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének n) pontjával összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során az intézményeknek meg kell határozniuk a malus vagy visszakövetelés alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési időszakra ki kell terjednie. Az intézmények különbséget tehetnek a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen abban az esetben alkalmazandó, ha az azonosított munkavállaló jelentős mértékben hozzájárult a csökkent vagy negatív pénzügyi teljesítményhez, továbbá csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén, amely jelentős veszteségeket eredményezett.
273. Az intézményeknek a kezdeti teljesítménymérés és az utótesztelés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmazniuk. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése n) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott kritériumokon kívül az intézményeknek többek között a következő különös kritériumokat kell alkalmazniuk:
- a munkavállaló köteleességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például a magatartási szabályzat és egyéb belső szabályok megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
  - annak megállapítása, hogy az intézmény és/vagy az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
  - annak megállapítása, hogy annál az intézménynél és/vagy üzleti egységnél, amelynél az azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
  - az intézmény vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkeszükségének jelentős növekedései;
  - bármely olyan felügyeleti szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.
274. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés megszolgáltatásának időpontjában alkalmazható, az intézmények dönthetnek úgy, hogy lehetőség szerint visszakövetelést alkalmaznak a változó javadalmazás kifizetését vagy megszolgáltatását követően.
275. A malus- és visszakövetelési megállapodásoknak adott esetben a változó javadalmazás csökkenését kell eredményezniük. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítások semmilyen esetben sem eredményezhetik az



eredetileg megállapított változó javadalmazás növekedését, vagy – amennyiben korábban már alkalmaztak malust vagy visszakövetelést – a csökkentett változó javadalmazás növekedését.

## 15.7.2 Implicit kiigazítások

276. Az intézményeknek a változó javadalmazást olyan instrumentumok formájában kell kifizetniük, amelyek esetében az ár az intézmény teljesítménye vagy kockázata nyomán változik. A részvényár vagy más instrumentumok árának alakulása nem tekinthető a kifejezett utólagos kockázati kiigazítások helyettesítőjének.

277. Amennyiben instrumentumokat állapítottak meg, és a munkavállalók a halasztási és visszatartási időszak vége után értékesítik ezeket az instrumentumokat, vagy amennyiben az instrumentumot készpénzben fizetik ki a végső lejáratkor, a munkavállalóknak meg kell kapniuk az esedékes összeget. Az eredetileg megállapított összegnél magasabb összeg is meghatározható, amennyiben nőtt a piaci ár vagy az instrumentum valós értéke.

## V. cím – A kormányzati beavatkozással segített intézmények

### 16. Állami támogatás és javadalmazás

278. A jelen iránymutatások 6. szakaszával összhangban, ha az intézmény kivételes kormányzati beavatkozásban részesül, az illetékes hatóságoknak és az intézményeknek rendszeres kapcsolattartást kell folytatniuk a lehetséges változó javadalmazás keretének meghatározásával és a változó javadalmazás megállapításával kapcsolatban annak érdekében, hogy biztosítsák a 2013/36/EU irányelv 93. és 141. cikkének történő megfelelést. A változó javadalmazás kifizetése semmilyen esetben sem veszélyeztetheti a kivételes kormányzati beavatkozással kapcsolatban kialakított helyreállítási és kilépési tervnek való megfelelést.

279. A javadalmazási politikák keretében alkalmazni kell az állami támogatási szabályoknak a pénzügyi válsággal összefüggésben hozott bankmentő intézkedésekre való, 2013. augusztus 1. utáni alkalmazásáról szóló bizottsági közleményt (2013/C 216/01). Az intézmények javadalmazási politikájának megfelelően tükröznie kell bármely, az intézmények számára a Bizottság által jóváhagyott és odaítélt, valamint bármely kapcsolódó jogi aktusban foglalt állami támogatás kapcsán előírt feltételt.

280. Az intézmény munkavállalóinak – beleértve a vezető testület tagjait – változó javadalmazása nem akadályozhatja meg a kivételes kormányzati beavatkozás összegének szabályszerű, időben történő visszafizetését vagy a szerkezetátalakítási tervben meghatározott célkitűzések elérését.

281. Az intézménynek gondoskodnia kell arról, hogy a bónuszkeret vagy a változó javadalmazás megszolgálása és kifizetése ne gyakoroljon hátrányos hatást az intézmény tőkehelyzetének időben történő felépítésére és az intézmény kivételes kormányzati beavatkozástól való függésének csökkentésére.

282. Az adott tagállam vagy az Unió által a javadalmazás tekintetében előírt bármely meglévő feltétel sérelme nélkül az illetékes hatóságnak a kivételes kormányzati támogatásban részesülő intézmények számára meg kell határoznia a nettó jövedelem 2013/36/EU irányelv 93. cikkének a) pontja szerinti azon hányadát, amelyet változó javadalmazás céljából felhasználhatnak, továbbá értékelnie kell, hogy a változó javadalmazás összhangban van-e a helyes kockázatkezeléssel és a hosszú távú növekedéssel, és adott esetben a javadalmazás átalakítására irányuló intézkedést kell tennie.





283. A javadalmazás 2013/36/EU irányelv 93. cikkének b) pontja szerinti átalakításának összefüggésében szigorú korlátokat kell szabni a vezető testület tagjainak változó javadalmazása tekintetében, amennyiben

- a. az illetékes hatóság előírja az intézmény számára, hogy a kivételes kormányzati beavatkozás kézhezvételének időpontjától ne fizessen ki változó javadalmazást a vezető testület tagjai részére, vagy hogy malust és visszakövetelést alkalmazzon a változó javadalmazás tekintetében, figyelembe véve a vezető testület esetleges kötelelességzéseit;
- b. az illetékes hatóság előírhatja az intézmény számára, hogy ne állapítson meg változó javadalmazást a vezető testület tagjai részére, amíg vissza nem fizette a kivételes kormányzati támogatást, vagy amíg nem hajtottak végre vagy valósítottak meg szerkezetátalakítási tervet az intézmény tekintetében. Ezen intézkedéseknek időben korlátozottnak kell lenniük. A korlátozások érvényességének időtartamát, illetve azok alkalmazásának kritériumait egyértelműen rögzíteni kell, és közölni kell azokat az intézménnyel a kormányzati támogatás megadásakor.

284. A javadalmazás 2013/36/EU irányelv 93. cikkének b) pontja szerinti olyan átalakítása érdekében, hogy az összhangban legyen a helyes kockázatkezeléssel és a hosszú távú növekedéssel, az illetékes hatóságoknak a következőket kell előírniuk:

- a. adott esetben a vezető testület tagjai változó javadalmazása összegének nullára való csökkentése annak érdekében, hogy a változó javadalmazás ne gyakoroljon jelentős hatást az intézmény helyreállítására;
- b. a változó javadalmazás meghatározására irányuló, a teljesítmény mérésére szolgáló eszközök összehangolása az intézmény helyreállításának alakulásával, valamint az azonosított munkavállalók, ideértve a vezető testületet is, ehhez való hozzájárulásával;
- c. visszakövetelés és malus megfelelő alkalmazása a korábbi megállapítási időszakokra, különösen azon munkavállalók tekintetében, akik jelentősen hozzájárultak azon helyzet kialakulásához, amelyben az intézmény állami támogatásra szorult;
- d. a változó javadalmazás halasztott hányadának 100%-ra történő növelése;
- e. a teljesítménymérési és halasztási időszaknak a helyreállítási vagy szerkezetátalakítási szakasszal és tervekkel történő összehangolása.

285. Az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük, hogy adott esetben szükség lehet arra, hogy a vezető testület olyan újonnan kinevezett tagjai részére változó javadalmazást állapítsanak meg, akiket az intézmény helyreállítási vagy szerkezetátalakítási szakaszában vettek fel, annak érdekében, hogy e szakaszban lehetőség legyen a vezető testületbe olyan tagok kinevezésére, akik erre megfelelően alkalmasak.

## VI. cím – Intézmények általi nyilvánosságra hozatal és belső átláthatóság

### 17. Nyilvánosságra hozatali követelmények

286. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikkében előírt információk nyilvánosságra hozatalakor az intézményeknek meg kell felelniük a rendelet nyolcadik részének I. címében meghatározott általános követelményeknek, valamint az EBH-nak a nyilvánosságra hozandó információk 575/2013/EU rendelet 432. cikke (1) bekezdése, 432. cikke (2)



bekezdése és 433. cikke szerinti lényegességéről, védett és bizalmas jellegéről, valamint közzétételi gyakoriságáról szóló iránymutatásainak<sup>33</sup>.

287. Az 575/2013/EU rendelet 432. cikkének (1) és (2) bekezdése lehetővé teszi az 575/2013/EU rendelet 450. cikkében előírt valamely tétel nyilvánosságra hozatalától történő eltekintést a lényegességgel, védett és bizalmas jelleggel kapcsolatos indokokra hivatkozva. A 450. cikkben meghatározott nyilvánosságra hozatali követelményeknek a 95/46/EK irányelv<sup>34</sup> követelményeinek sérelme nélkül kell megfelelni.
288. A 2013/36/EU irányelv 96. cikkének sérelme nélkül az 575/2013/EU rendelet 450. cikke szerint nyilvánosságra hozott információkkal együtt az intézményeknek hozzáférhetővé kell tenniük az arról szóló információkat, hogy milyen módon felelnek meg a 2013/36/EU irányelv 92–95. cikkében meghatározott követelményeknek, és gondoskodniuk kell arról, hogy a nyilvánosságra hozott információk könnyen hozzáférhetőek legyenek.
289. Az intézményeknek gondoskodniuk kell róla, hogy a javadalmazással kapcsolatban nyilvánosságra hozott információk az esetleg lényeges egyéb információkra és nyilvánosságra hozatalokra vonatkozó megfelelő kereszthivatkozásokat tartalmazzanak, és teljes körű képet nyújtsanak a javadalmazási politikával és gyakorlatokkal kapcsolatban nyilvánosságra hozott összes információról.
290. Az 575/2013/EU rendelet 6. cikkének (3) bekezdésével és 13. cikkének (1) bekezdésével összhangban az intézményeknek – kivéve az anyavállalatokat vagy leányvállalatokat, vagy az 575/2013/EU rendelet 18. cikkében meghatározott konszolidáció körébe tartozó intézményeket – egyedi alapon kell teljesíteniük a nyilvánosságra hozatali követelményeket; a nyilvánosságra hozatali követelményeket a konszolidáló intézménynek összevont alapon, az EU szintű anyavállalatok jelentős leányvállalatainak pedig egyedi vagy szubkonszolidált alapon kell teljesíteniük. Amennyiben a 13. cikk (3) bekezdésében foglalt feltétel teljesül, a harmadik országbeli anyavállalat által konszolidált EU szintű anyavállalatok mentesülhetnek az 575/2013/EU rendelet 450. cikkében meghatározott nyilvánosságra hozatali követelmények alól.
291. A nyilvánosságra hozatal során az iránymutatások 4. szakaszával összhangban figyelembe kell venni az intézmény méretét, valamint a tevékenységei jellegét, hatókörét és összetettségét. A kisméretű vagy nem összetett intézmények a nyilvánosságra hozatali követelményeket a belső szervezeti felépítésükkel és az alkalmazott javadalmazási politikájukkal arányban álló információszolgáltatás révén teljesítik.
292. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikkével összhangban nyilvánosságra hozandó és az iránymutatásokban meghatározott információkat évente, minőség és mennyiség szerinti bontásban, adott esetben a felhasználók általi megértést könnyítő táblázatokkal és diagramokkal illusztrálva kell rendelkezésre bocsátani.

## 18. Politikák és gyakorlatok

### A 450. cikk (1) bekezdése: javadalmazási politika

293. Az intézmények nyilvánosságra hozzák, valamint a vezető testület minden tagja számára hozzáférhetővé teszik az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politikákkal és gyakorlatokkal kapcsolatos összes részletes információt. Az intézményeknek megfelelően nyilvánosságra kell hozniuk, valamint szervezetükön belül átláthatóvá kell tenniük a díjazási ösztönzők tekintetében alkalmazott megközelítést, elveket és célkitűzéseket. Ezen túlmenően

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

<sup>34</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK irányelve (1995. október 24.) a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 281., 1995.11.23., 31. o.).



az intézményeknek elegendő általános információt kell szolgáltatniuk az intézményre kiterjedő javadalmazási politikáik és gyakorlataik általános jellemzőiről.

egész

294. Az intézményeknek adott esetben nyilvánosságra kell hozniuk az azonosított munkavállalók különböző kategóriái tekintetében alkalmazott javadalmazási politikák közötti jelentős különbségeket, valamint az intézmény javadalmazási politikái területi hatályának, továbbá az egyes régiók vagy a konszolidáció körébe tartozó különböző intézmények közötti különbségeknek a leírását.
295. Az intézményeknek adott esetben nyilvánosságra kell hozniuk a csoportszintű javadalmazási politika és az anyavállalatok, valamint az (uniós és harmadik országbeli) leányvállalatok és fióktelepek szintjén alkalmazott javadalmazási politikák közötti összefüggés magyarázatát, adott esetben ismertetve a csoportszinten, anyavállalatok és leányvállalatok szintjén alkalmazott javadalmazási politikák közötti különbségeket. E nyilvánosságra hozatalnak ki kell terjednie például a javadalmazás változó és fix összetevője közötti arány különbségeire, a névleges diszkontrátára, a rendelkezésre álló javadalmazási tervek és eszközökre, illetve a javadalmazásként megállapítható instrumentumokra, továbbá e különbségek indokolására, valamint az azok által a különböző üzleti területek bónuszkereteinek meghatározására gyakorolt hatásra.
296. Az intézményeknek ismertetniük kell a javadalmazási politika bármilyen jelentős változását, beleértve azok hatálybalépésének időpontját, a javadalmazás változó és fix összetevőjére gyakorolt hatását, valamint a javadalmazási politika meghatározására irányuló irányítási folyamatot.

#### **A 450. cikk (1) bekezdése: a munkavállalók azonosítása**

297. Az intézményeknek nyilvánosságra kell hozniuk, hogy miként alkalmazták a javadalmazási politikákra és a változó javadalmazásra vonatkozó követelményeket, beleértve a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározottakat.
298. Az intézményeknek nyilvánosságra kell hozniuk az azonosított munkavállalók számát üzleti terület, felső vezetés és egyéb azonosított munkavállalók szerinti bontásban, valamint az e számok jelentős változásainak magyarázatát.

#### **A 450. cikk (1) bekezdésének a) pontja: tájékoztatás a javadalmazási politika meghatározása céljára alkalmazott döntéshozatali eljárásról**

299. Az intézményeknek egyértelműen meg kell határozniuk a javadalmazási politika kidolgozásához kapcsolódó irányítási eljárást, figyelembe véve a jelen iránymutatások I. címe szerinti szabályokat, valamint a javadalmazási politika kidolgozásában jelentős szerepet vállaló szervekre, köztük a javadalmazási bizottságra, a kockázati bizottságra és a független kontrollfunkciókra vonatkozó információkat, beleértve azok összetételét és megbízatását.
300. Tájékoztatást kell továbbá nyújtaniuk a külső tanácsadók, valamint minden más releváns érdekelt fél – például a részvényesek – szerepéről, aki részt vett a javadalmazási politika meghatározásában vagy időszakos felülvizsgálatában, vagy akinek a tanácsát kérték.

#### **A 450. cikk (1) bekezdésének b) pontja: tájékoztatás a teljesítmény és a javadalmazás közötti összefüggésről**

301. Az intézmények által a teljesítmény és a javadalmazás közötti összefüggésről nyilvánosságra hozott tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:
- a. fő teljesítménycélok;



- b. azon munkavállalók köre, akik részére a javadalmazási politikában javadalmazást irányoznak elő; változó
- c. annak ismertetése, hogy a változó javadalmazás minként változik az intézmény teljesítményének változásai nyomán.

#### **A 450. cikk (1) bekezdésének c) pontja: a javadalmazási rendszer legfontosabb jellemzői**

302. Az intézmények által a javadalmazási rendszerük kialakításáról és szerkezetéről nyilvánosságra hozott tájékoztatásnak a következőkre kell kiterjednie:

- a. a javadalmazási politika és folyamatok fő jellemzői, valamint célkitűzései, továbbá az, hogy a politika miként mozdítja elő a hatékony és eredményes kockázatkezelést;
- b. az intézmény, az üzleti egység és az egyének teljesítményének értékeléséhez használt legfontosabb mennyiségi és minőségi teljesítmény- és kockázati mérőszámok leírása, a különböző mérőszámok kombinálásának, valamint a jelenlegi és jövőbeli kockázatok figyelembevételének módja;
- c. az előzetes és utólagos kockázati kiigazítások alkalmazásához használt kritériumokról szóló tájékoztatás;
- d. a változó és fix javadalmazás kifizetése különböző formáinak leírása, az egyes formák (például készpénz, tőke, egyéb tőkeinstrumentum, rövid és hosszú távú ösztönzési tervek) és összegek, azok alkalmazásának és az azonosított munkavállalók különböző kategóriáihoz való hozzárendelésének indokolása, különösen az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai és a kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók tekintetében;
- e. annak ismertetése, hogy az intézmény miként gondoskodik a kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak az általuk ellenőrzött üzleti egységektől független javadalmazásáról;
- f. a javadalmazás különböző összetevőinek változó, illetve fix javadalmazásként való kategorizálása, valamint ezen osztályozás indokolása a javadalmazás fix elemei esetén;
- g. a javadalmazásnak a hosszú távú teljesítmény figyelembevétele érdekében történő kiigazításához használt mechanizmusok, többek között a következők:
- i. a halasztási időszak hosszának és a halasztott és nem halasztott javadalmazás arányának meghatározásához használt paraméterek, valamint a meg szolgálás ütemterve és a visszatartási időszakok az azonosított munkavállalók különböző kategóriái vonatkozásában, beleértve az alkalmazott arányokat, valamint halasztási és visszatartási időszakokat, az egyes megállapított instrumentumok szerinti bontásban;
  - ii. az előzetes és utólagos teljesítménykiigazítások alkalmazásának keretrendszere, beleértve a malus és a visszakövetelés alkalmazását;
  - iii. az azonosított munkavállalók tekintetében előírható részesedési követelmények;
- h. annak ismertetése, hogy a javadalmazási rendszerben miként veszik figyelembe az arányosságot, valamint egy azt bemutató indokolás, hogy a javadalmazási politikák miként vannak összhangban a hatékony és eredményes kockázatkezeléssel, és hogyan mozdítják azt elő;



- i. a garantált változó javadalmazás és a végkielégítések megállapítása alkalmazott politikák és kritériumok.

során

**A 450. cikk (1) bekezdésének d) pontja: a javadalmazás fix és változó összetevője közötti, a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának megfelelően meghatározott arányok**

303. Az intézményeknek táblázatos formában nyilvánosságra kell hozniuk a csoportszinten kifizetett összes javadalmazás változó és fix összetevői közötti különböző arányokat, külön feltüntetve a vezető testületre, valamint adott esetben az egyes üzleti területekre, vállalati és belső kontrollfunkciókra eső részt, legalább felső vezetés és egyéb azonosított munkavállalók, jogalanyok és földrajzi helyek szerinti bontásban, a javadalmazási trendek meghatározása céljára kidolgozott adatszolgáltatásról szóló EBH-iránymutatásokban meghatározott üzleti területek figyelembevételével.

304. Amennyiben az intézmény az összes javadalmazás változó és fix összetevői közötti arányt 100%-nál magasabb, legfeljebb 200%-os arányban határozta meg, a következőket kell nyilvánosságra hoznia:

- a. a képviselt szavazati jogok és az arány növelésére igennel szavazó részvényesek szavazati jogainak százalékos aránya, vagy – az alkalmazandó társasági jogi rendelkezésektől függően – a szavazati jogok helyett az arány növelésére igennel szavazó személyek száma és százalékos aránya, amennyiben minden személy egy szavazattal rendelkezik;
- b. az elfogadott arányok, beleértve – amennyiben az arányok az egyes üzleti területeken eltérőek – az egyes üzleti területekre vonatkozó arányokat;
- c. a döntéshozatal dátuma.

305. Az arányokra vonatkozó információkon kívül az intézményeknek adott esetben a következőket is nyilvánosságra kell hozniuk országonkénti bontásban a diszkontráta alkalmazása vonatkozásában:

- a. a diszkontráta alkalmazásának mértéke (a maximális mérték az összes változó javadalmazás 25%-ára, vagy az adott tagállam által előírt, ennél alacsonyabb hányadra történő alkalmazás); valamint
- b. azoknak az azonosított munkavállalóknak a száma, akik változó javadalmazására a diszkontrátát alkalmazták.

**A 450. cikk (1) bekezdésének e) pontja: azokra a teljesítménykritériumokra vonatkozó információk, amelyeken a részvényekre, opciókra, vagy a javadalmazás változó összetevőire való jogosultság alapul**

306. Az intézményeknek nyilvánosságra kell hozniuk a javadalmazás változó összetevőinek meghatározásához használt konkrét teljesítménymutatókra, valamint a megállapított instrumentumok különböző típusai – köztük a részvények, az azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek, a részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok, az azokkal egyenértékű nem készpénzalapú instrumentumok, opciók és a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete szerinti egyéb instrumentumok – közötti egyensúly meghatározásához használt kritériumokra vonatkozó információkat.

**A 450. cikk (1) bekezdésének f) pontja: a változó összetevőt is tartalmazó javadalmazás és az esetleges egyéb, nem pénzbeli juttatások fő paraméterei és logikai alapja**

307. Az intézmények által a változó összetevőt is tartalmazó javadalmazás és az esetleges egyéb, nem pénzbeli juttatások fő paraméterei és logikai alapja tekintetében nyilvánosságra hozandó információknak ki kell terjedniük a hosszú távú ösztönzési tervekre, valamint a javadalmazás bármely olyan elemének részleteire, amelynek



alkalmazása nem szokványos javadalmazási gyakorlatnak minősül, beleértve például a funkcion vagy beosztáson alapuló támogatások és a nem kötelező járulékos juttatások alkalmazását, valamint az e támogatások vagy juttatások visszavonásának, illetve értéke módosításának feltételeit.

## 18.1 Összesített mennyiségi információk

308. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdésének g)–h) pontjában, valamint az említett cikk (2) bekezdésében előírt, javadalmazással kapcsolatos mennyiségi információk üzleti területek szerinti szolgáltatásokról az intézményeknek az egyes fő üzleti területeikre – például a befektetési banki, lakossági banki és vagyonkezelési tevékenységekre – vonatkozó információkat külön-külön kell jelenteniük, valamint összesíteniük kell azokat i. minden egyéb üzleti terület, ii. a vezető testület vezetési és felügyeleti funkciót ellátó tagjai, iii. a belső kontrollfunkciók és iv. a vállalati funkciók tekintetében.
309. A fenti információkat felső vezetés és egyéb azonosított munkavállalók szerinti bontásban kell közölni.
310. Az intézményeknek nyilvánosságra kell továbbá hozniuk a munkavállalók teljes számára és azok összes javadalmazására vonatkozó összesített adatokat a javadalmazás fix és változó összetevői szerinti bontásban.
311. A jelentős intézményeknek az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdésének h) pontjában előírt mennyiségi információkat a vezető testület szintjén a vezető testület vezető funkciót és felügyeleti funkciót ellátó tagjai vonatkozásában külön-külön összesített adatokként kell nyilvánosságra hozniuk.
312. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdésének g), h) és i) pontjában előírt mennyiségi információk közzétételkor az intézményeknek figyelembe kell venniük az illetékes hatóságok által az EBH javadalmazási trendek meghatározása céljára kidolgozott adatszolgáltatásról szóló iránymutatása<sup>35</sup> szerint gyűjtendő információkat. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdése h) pontjának iii. alpontja szerint az intézményeknek nyilvánosságra kell hozniuk ki nem fizetett halasztott javadalmazás fennálló összegét, valamint külön az előző pénzügyi évben megszolgált összeget. Az 575/2013/EU rendelet 450. cikke (1) bekezdése h) pontjának vi. alpontja szerint megállapított végkielégítés összegének nyilvánosságra hozatalakor az intézményeknek külön-külön kell nyilvánosságra hozniuk a megállapított és a pénzügyi év során már kifizetett, valamint a halasztott összegeket, továbbá azt, hogy a végkielégítéseket miként vették figyelembe a változó és fix javadalmazás közötti arány kiszámításakor.

## 18.2 Belső átláthatóság

313. Az intézmény javadalmazási politikáját az intézményen belül közzé kell tenni az összes munkavállaló részére, és annak mindenkor az összes munkavállaló számára hozzáférhetőnek kell lennie. Az intézményeknek ezenkívül gondoskodniuk kell arról, hogy a javadalmazási politikával kapcsolatban nyilvánosságra hozott információk az intézményen belül rendelkezésre álljanak. Az egyes munkavállalók javadalmazásának bizalmas mennyiségi elemei nem tartoznak a belső közzététel körébe.
314. A munkavállalókat tájékoztatni kell a változó javadalmazásuk jellemzőiről, valamint a tevékenységeik által az intézmény kockázati profiljára és változó javadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazandó folyamatról és kritériumokról. Így különösen megfelelően dokumentálni kell az egyének teljesítményével kapcsolatos értékelési folyamatot, továbbá annak átláthatónak kell lennie az érintett munkavállalók számára.

<sup>35</sup> Az EBH weboldalán a következő címen érhető el: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>



## VII. cím – Az illetékes hatóságokra vonatkozó követelmények

### 19. Javadalmazási politikák

315. Az iránymutatások, az alkalmazandó névleges diszkontrátáról szóló EBH-iránymutatás, valamint a felügyeleti felülvizsgálati eljárásról szóló EBH-iránymutatás figyelembevételével az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmények megfelelnek a 2013/36/EU irányelvben, az 575/2013/EU rendeletben, a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében, valamint a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott, javadalmazási politikákra vonatkozó követelményeknek, továbbá megfelelő javadalmazási politikákkal rendelkeznek a teljes személyzet és az azonosított munkavállalók vonatkozásában. Az intézmények javadalmazási politikáinak felügyeletkor az illetékes hatóságoknak kockázatalapú megközelítést kell alkalmazniuk.
316. Más felügyeleti és kikényszerítő intézkedések és szankciók sérelme nélkül az illetékes hatóságoknak megfelelő intézkedések megtételét kell előírniuk az intézmények számára az esetleges azonosított hiányosságok kiküszöbölése céljából. Amennyiben az intézmények nem felelnek meg e felhívásnak, megfelelő felügyeleti intézkedéseket kell tenni.
317. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmények összehangolják a javadalmazási politikájukat és gyakorlataikat az intézmény üzleti stratégiájával és hosszú távú érdekeivel, figyelembe véve az üzleti és kockázati stratégiájukat, a vállalati kultúrájukat és értékeiket, valamint a kockázati profiljukat.
318. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmény javadalmazási politikái, gyakorlatai és folyamatai megfelelőek, és a felügyeleti felülvizsgálati eljárásról szóló EBH-iránymutatásban előírt felülvizsgálatok elvégzésén felül különösen az alábbiakat kell felülvizsgálniuk:
- a javadalmazási politika kialakítására és nyomon követésére szolgáló irányítási szabályok és folyamatok;
  - a javadalmazási politika kialakításába, végrehajtásába és nyomon követésébe bevont összes, többek között csoporton belüli belső testület és funkció közötti információcsere megfelelősége;
  - a javadalmazási politikák és gyakorlatok, valamint főbb eredményeik éves felülvizsgálatának elvégzésére kialakított folyamat;
  - a feladatai elvégzéséhez megfelelő hatáskörökkel és forrásokkal rendelkező javadalmazási bizottságot hoztak-e létre, amennyiben ez elő van írva;
  - a javadalmazási politikának és gyakorlatoknak az üzleti tevékenység folytatására gyakorolt hatása, beleértve a termékek különböző fogyasztói csoportoknak történő felajánlását és értékesítését;
  - figyelembe veszik-e a javadalmazási politikát a tőke megfelelés belső értékelési eljárásában, valamint a likviditás tervezésében, és fordítva.
319. A fenti felülvizsgálatok részeként az illetékes hatóságoknak többek között az alábbiakat kell elvégezniük:
- a felügyeleti funkció javadalmazási politikával kapcsolatos tanácskozásáról készült jegyzőkönyv felhasználása, különösen az intézmény javadalmazási rendszereinek kialakításával és folyamatával, valamint a javadalmazási bizottság által végrehajtott feladatokkal kapcsolatos felülvizsgálat eredményeire vonatkozóan;



- b. a javadalmazási bizottság, valamint javadalmazási rendszer kialakításának és működésének felügyeletébe bevont egyéb bizottságok, többek között a kockázati bizottság jegyzőkönyveinek felhasználása;
- c. találkozók tartása az intézmény vezető testületének tagjaival és egyéb releváns funkciókat ellátó tagokkal.

320. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy a konszolidált és szubkonszolidált szinten felügyelt intézmények olyan, a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatokra is kiterjedő, a csoporton belül következő csoportszintű javadalmazási politikát hajtottak végre, amely többek között az azonosított munkavállalók meghatározására szolgál.

321. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmény azonosítási folyamata magában foglalja a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat, továbbá hogy ezeket megfelelően alkalmazzák egyedi, szubkonszolidált és konszolidált szinten, beleértve azokat a leányvállalatokat, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá; ezen túlmenően az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy az előzetes jóváhagyásra vonatkozó értesítéseket és kérelmeket az iránymutatásokkal összhangban dolgozzák fel. Az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk az azonosítási folyamat általános eredményének megfelelőségéről, és értékelniük kell, hogy azonosítottak-e minden olyan munkavállalót, akinek tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára, továbbá hogy bármely munkavállalónak az azonosított munkavállalók kategóriájából történő kihagyása – amennyiben a munkavállalókat kizárólag a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének 4. cikke szerinti mennyiségi kritériumok alapján azonosították – megfelelően indokolt-e, és hogy az értesítésekre és a szükséges előzetes jóváhagyásokra vonatkozó folyamatok megfelelnek a jelen iránymutatásokban meghatározott, valamint a Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete szerinti követelményeknek.

## 20. A javadalmazás egyedi formái

322. A javadalmazás iránymutatások 8. szakaszában meghatározott egyedi formáinak vonatkozásában az illetékes hatóságok a 20. szakasz sérelme nélkül

- a. felülvizsgálják a garantált változó javadalmazásra vonatkozó esetleges szabályokat (összeg, időtartam, feltételek stb.);
- b. ellenőrzik, hogy az intézmény rendelkezik-e a végkielégítések meghatározására és jóváhagyására szolgáló keretrendszerrel;
- c. értékelik, hogy a kontrollfunkcióra vonatkozó célkitűzések funkcióspecifikusak-e;
- d. felülvizsgálják az irányítási és felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjainak javadalmazását.

## 21. Változó javadalmazás

323. Az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk a következőket:

- a. a teljesítmény- és kockázatértékelési, valamint összehangolási folyamat, továbbá a folyamat időhorizontjának megfelelősége;





- b. a teljesítmény és a kockázat mérésére használt mennyiségi és minőségi megfelelő kombinációja; ezt követően az illetékes hatóságok megállapítják, hogy az alábbiak teljesülnek-e: kritériumok
- i. a kritériumokat összehangolták az intézmény célkitűzéseivel;
  - ii. a kritériumok valósak az egyén, az üzleti egység, valamint az intézmény célkitűzéseivel összehasonlítva;
  - iii. az egyéni kritériumok alkalmasak az egyén teljesítményének mérésére;
- c. a belső kontrollfunkciókat, így különösen a kockázatkezelési funkciót, megfelelően bevonják az előzetes kockázati kiigazítások meghatározásába;
- d. a bónuszkeret kiszámításához használt, fentről lefelé vagy lentől felfelé haladó megközelítés megfelelősége;
- e. az intézmény megfelel a teljes javadalmazás változó és fix összetevői közötti arányra vonatkozó korlátozásnak, valamint a teljes bónuszcsoportjának felső határa megfelel a 2013/36/EU irányelv 141. cikkében meghatározott határértékeknek;
- f. az alkalmazandó halasztási és visszatartási rendszerek időhorizontja, valamint az, hogy ez milyen módon kapcsolódik az intézmény üzleti ciklusához;
- g. azon részesedések, vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek vagy részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok, valamint azokkal egyenértékű, nem pénzbeli instrumentumok kombinációja, amelyeket az intézmény a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I. pontjában meghatározott 50%-os küszöbérték elérésére használ annak biztosítása érdekében, hogy az megfelelő módon tükrözze az intézmény hosszú távú érdekeit;
- h. a kifejezett utólagos kockázati kiigazítások a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményének értékelésén, valamint a munkavállaló teljesítményének mérésére használt kritériumokon alapulnak;
- i. a malus- és visszakövetelési szabályok megfelelő alkalmazása a halasztott és nem halasztott változó javadalmazás készpénz és tőke részére egyaránt, valamint a malus és visszakövetelés alapját képező kritériumok;
- j. a változó javadalmazást nem olyan eszközök vagy módszerek révén fizetik ki, amelyek célja az azonosított munkavállalókra, vagy adott esetben a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási követelmények megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek.

## 22. Közzététel

324. Az illetékes hatóságok felülvizsgálják az intézmények által a javadalmazással kapcsolatban a 2013/36/EU irányelv 96. cikkével, az 575/2013/EU rendelet 450. cikkével, valamint az iránymutatásokkal összhangban tett közzétételeket, és meghatározzák azokat az intézményeket, amelyek közzétételeit rendszeresen felül kell vizsgálni.
325. A javadalmazási trendek 2013/36/EU irányelv 75. cikkének (1) bekezdésében előírt értékelésén, valamint a magas jövedelműekre vonatkozó adatgyűjtés irányelv 75. cikkének (3) bekezdése szerinti elvégzésén felül az illetékes hatóságok előírják a javadalmazással kapcsolatos közzétételekre vonatkozó rendszeres (vagy eseti) felügyeleti jelentéstételt szükség szerint, a javadalmazási gyakorlatok intézményeken, és különösen a jelentős intézményeken belüli alakulásának nyomon követése céljából.



## 23. Felügyeleti kollégiumok

326. A 2013/36/EU irányelv 116. cikke szerint létrehozott felügyeleti kollégiumok a javadalmazással kapcsolatos kérdéseket a felügyeleti felülvizsgálati eljárással összhangban vitatják meg, figyelembe véve a felügyeleti felülvizsgálatnak az iránymutatásokban előírt kiegészítő területeit.

# 1. melléklet – A 2013/36/EU irányelvben és az 575/2013/EU rendeletben meghatározott javadalmazási követelmények és azok alkalmazási körének megfeleltetése

Javadalmazási követelmények: A 2013/36/EU irányelv 74. és 92–96. cikke, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke	Teljes személyzet (az egész intézményre kiterjedően, beleértve az azonosított munkavállalókat)	Az azonosított munkavállalók tekintetében kötelező; az intézményeknek meg kell fontolniuk a követelmények teljes személyzetre történő alkalmazását	Megjegyzések
74. cikk	x		
92. cikk	x		
93. cikk	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének a) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének b) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének c) pontja	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének d) pontja	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének e) pontja	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének f) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének g) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének g) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének g) pontja		x	A diszkontráta alkalmazása nem kötelező.
a 94. cikk (1) bekezdésének h) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének i) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének j) pontja	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének k) pontja	x		
a 94. cikk (1) bekezdésének l) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének m) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének n) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének o) pontja		x	



Javadalmazási követelmények: A 2013/36/EU irányelv 74. és 92–96. cikke, valamint az 575/2013/EU rendelet 450. cikke	Teljes személyzet (az egész intézményre kiterjedően, beleértve az azonosított munkavállalókat)	Az azonosított munkavállalók tekintetében kötelező; az intézményeknek meg kell fontolniuk a követelmények teljes személyzetre történő alkalmazását	Megjegyzések
a 94. cikk (1) bekezdésének p) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének q) pontja		x	A kijátszásra vonatkozó rendelkezéseket az összes munkavállalóra alkalmazott elemek vonatkozásában az összes munkavállalóra kell alkalmazni.
95. cikk	A jelentős intézmények számára kötelező, az egyéb intézményeknek meg kell fontolniuk egy ilyen bizottság létrehozását		
96. cikk	x		
A tőkekövetelményekről szóló rendelet 450. cikke	Az azonosított munkavállalók és a teljes személyzet az iránymutatásokban meghatározottak szerint		

## 2. melléklet – Magasabb arányok jóváhagyására információk



vonatkozó

<b>Az intézmény megnevezése</b>	<i>szöveg</i>
<b>Jogalany-azonosító</b>	<i>szöveg</i>
<b>A személyzet tagjainak száma (az utolsó pénzügyi év végén)</b>	<i>szám</i>
<b>Azonosított munkavállalók száma (az utolsó azonosítási folyamat eredménye)</b>	<i>szám</i>
<b>Mérlegfőösszeg (az utolsó pénzügyi év végén)</b>	<i>szám</i>
<b>Meghozott döntés</b>	<i>éééé/hh/nn</i>
<b>Meghatározott arány</b>	<i>szám (százalék)</i>
<b>Amennyiben az intézményen belül más arányokat hagytak jóvá, kérjük, hogy szabad fogalmazású szöveges formában adja meg fent az üzleti területeket és a jóváhagyott százalékos értékeket, valamint a jóváhagyott maximális arányt.</b>	<i>szöveg</i>