

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Smernice

o preudarnih politikah prejemkov v
skladu s členoma 74(3) in 75(2)
Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v
skladu s členom 450 Uredbe (EU)
št. 575/2013

Smernice organa EBA o preudarnih politikah prejemkov

1. Obveznosti glede skladnosti in poročanja	5
Vloga teh smernic	5
Dolžnost poročanja	5
2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitev pojmov	6
Predmet urejanja	6
Področje uporabe	6
Naslovniki	6
Opredelitev pojmov	7
3. Izvajanje	9
Datum začetka uporabe	9
Razveljavitev	9
4. Smernice	10
Naslov I – Zahteve glede politik prejemkov	10
1. Politike prejemkov za vse zaposlene	10
2. Upravljanje prejemkov	11
2.1 Odgovornosti, oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov	11
2.2 Vključevanje delničarjev	13
2.3 Obveščanje pristojnih organov	15
2.4 Ustanovitev komisije za prejemke	16
2.4.1 Sestava komisije za prejemke	16
2.4.2 Vloga komisije za prejemke	17
2.4.3 Postopek in zahteve poročanja	18
2.5 Pregled politike prejemkov	18
3. Politike prejemkov na ravni skupine	19
4. Sorazmernost	22
5. Postopek opredelitve	23
5.1 Obveščanje in predhodna odobritev izvzetij	25
5.2 Upravljanje postopka opredelitve	27
5.3 Postopek opredelitve na posamični in konsolidirani ravni	28
5.4 Vloga konsolidacijske institucije	28
5.5 Vloga podrejenih družb	28
6. Kapitalska osnova	29

Naslov II – Zahteve glede strukture prejemkov	30
7. Kategorije prejemkov	30
8. Posebni primeri sestavin prejemkov	32
8.1 Nadomestila	32
8.2 Variabilni prejemki na podlagi prihodnje uspešnosti	33
8.3 Plačila spodbujevalne provizije	34
8.4 Bonusi za zadržanje	34
8.5 Diskrecijske pokojninske ugodnosti	35
9. Sestavine izrednih prejemkov	36
9.1 Zajamčeni variabilni prejemek	36
9.2 Nadomestilo ali odkup iz pogodbe iz prejšnje zaposlitve	36
9.3 Odpravnina	36
10. Prepovedi	39
10.1 Osebno zavarovanje pred tveganji	39
10.2 Izogibanje	40
Naslov III – Prejemki za posebne funkcije	42
11. Prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja ali nadzora	42
12. Prejemki za kontrolne funkcije	43
Naslov IV – Politika prejemkov ter dodelitev in izplačilo variabilnih prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije	43
13. Politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije	43
13.1 Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov	44
13.2 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom	44
14. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem	45
14.1 Postopek merjenja uspešnosti in tveganj	47
14.1.1 Ocene prevzetih tveganj	47
14.1.2 Merila uspešnosti, ki upoštevajo tveganja	48
14.1.3 Posebna merila za kontrolne funkcije	49
14.2 Postopek dodelitve	49
14.2.1 Določitev proračunov variabilnih prejemkov	49
14.2.2 Predhodna prilagoditev variabilnega prejemka tveganju v postopku dodelitve	51
15. Postopek izplačila variabilnih prejemkov	52
15.1 Neodloženi in odloženi prejemki	52
15.2 Obdobje odložitve in delež odloženega prejemka	53
15.3 Dospelost odloženega prejemka v izplačilo	54
15.4 Dodelitev variabilnih prejemkov v instrumentih	54
15.5 Minimalni delež instrumentov in njihova časovna porazdelitev	56
15.6 Politika zadržanja	57

15.7	Popravek zaradi tveganja	57
15.7.1	Malusi in vračilo sredstev	57
15.7.2	Implicitne prilagoditve	59
	Naslov V – Institucije, ki jim je dodeljena državna pomoč	59
16.	Državna podpora in prejemki	59
	Naslov VI – Razkritja s strani institucij in notranja preglednost	61
17.	Zahteve glede razkritja	61
18.	Politika in prakse	62
18.1	Združene kvantitativne informacije	65
18.2	Notranja preglednost	66
	Naslov VII – Zahteve za pristojne organe	66
19.	Politike prejemkov	66
20.	Posebne oblike prejemkov	68
21.	Variabilni prejemek	68
22.	Razkritje	69
23.	Kolegiji nadzornikov	70
	Priloga 1 – Vzporejanje zahtev glede prejemkov	71
	Priloga 2 – Informacije o odobritvi višjih razmerij	73

1. Obveznosti glede skladnosti in poročanja

Vloga teh smernic

1. Dokument vsebuje smernice, izdane v skladu s členom 16 Uredbe (EU) št. 1093/2010¹. V skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 si morajo pristojni organi in finančne institucije na vsak način prizadevati za upoštevanje smernic.
2. V smernicah je predstavljeno stališče organa EBA o ustreznih nadzorniških praksah v Evropskem sistemu finančnega nadzora in o tem, kako bi bilo treba zakonodajo Unije uporabljati na določenem področju. Pristojni organi iz člena 4(2) Uredbe (EU) št. 1093/2010, za katere smernice veljajo, bi jih morali upoštevati tako, da jih ustrezno vključijo v svoje prakse (npr. s spremembo svojega pravnega okvira ali nadzorniških postopkov), tudi če so smernice namenjene predvsem institucijam.

Dolžnost poročanja

3. Pristojni organi morajo v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 do 30.08.2016 organ EBA uradno obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali pa mu sporočiti razloge za njihovo neupoštevanje. Če pristojni organi do tega roka ne bodo poslali uradnega obvestila, bo organ EBA štel, da jih ne upoštevajo. Uradna obvestila je treba poslati na obrazcu, ki je na voljo na spletni strani organa EBA, na elektronski naslov compliance@eba.europa.eu z navedbo sklica „EBA/GL/2015/22“. Predložiti jih morajo osebe, ki so pooblaščenice za poročanje o skladnosti v imenu svojih pristojnih organov. Organu EBA je treba sporočiti tudi vsako spremembo stanja glede upoštevanja smernic.
4. Uradna obvestila bodo v skladu s členom 16(3) objavljena na spletni strani organa EBA.

¹ Uredba (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski bančni organ) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/78/ES (UL L 331, 15.12.2010, str. 12).

2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitev pojmov

Predmet urejanja

5. S temi smernicami se izpolnjuje pooblastilo, podeljeno organu EBA v skladu s členoma 74(3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU², glede izdaje smernic o preudarnih politikah prejemkov za vse zaposlene in za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, pri čemer te politike izpolnjujejo zahteve iz členov od 92 do 95 Direktive 2013/36/EU, ter glede zagotavljanja napotkov za razkritja v skladu s členom 96 Direktive 2013/36/EU in členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013³.

Področje uporabe

6. Te smernice določajo zahteve glede politik prejemkov, ki se uporabljajo za vse zaposlene v institucijah, in posebne zahteve, ki jih morajo institucije uporabljati za politike prejemkov in variabilne elemente prejemkov zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Institucije lahko te posebne zahteve uporabljajo tudi za dodatne kategorije zaposlenih ali za vse zaposlene. Priloga 1 k tem smernicam vsebuje zahteve, katerih uporaba se zahteva ali priporoča za vse zaposlene v celotni instituciji v skladu z navedenimi smernicami.
7. Institucije morajo upoštevati te smernice na posamični, subkonsolidirani in konsolidirani ravni, vključno s podrejenimi družbami, za katere se ne uporablja Direktiva 2013/36/EU, v skladu z ravno uporabe iz člena 92(1) in člena 109 navedene direktive, pristojni organi pa morajo to upoštevanje zagotoviti.
8. Smernice iz naslova VI veljajo le za tiste institucije, ki morajo v skladu z ravno uporabe iz členov 6 in 13 Uredbe (EU) št. 575/2013 izpolnjevati obveznosti iz dela 8 navedene uredbe.

Naslovniki

9. Te smernice so naslovljene na pristojne organe iz člena 4(1)(40) uredbe o kapitalskih zahtevah (CRR), vključno z Evropsko centralno banko, v zvezi z zadevami, ki se nanašajo na naloge,

² Direktiva 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij, spremembi Direktive 2002/87/ES in razveljavitvi direktiv 2006/48/ES in 2006/49/ES (UL L 176, 27.6.2013, str. 338).

³ Uredba (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter o spremembi Uredbe (EU) št. 648/2012 (UL L 321, 30.11.2013, str. 6).

prenesene nanjo v skladu z Uredbo (EU) št. 1024/2013⁴, in na institucije iz točke 3 člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, vključno s podružnicami kreditnih institucij s sedežem v tretji državi.

Opredelitev pojmov

10. Izrazi v teh smernicah imajo enak pomen kot izrazi, uporabljeni in opredeljeni v Direktivi 2013/36/EU in Uredbi (EU) št. 575/2013. Poleg tega se v teh smernicah uporabljajo naslednje opredelitve:

Prejemki	pomenijo vse oblike fiksnih in variabilnih prejemkov ter vključujejo denarna in nedenarna plačila in nadomestila, ki jih zaposlenim neposredno dodelijo institucije ali se dodelijo v njihovem imenu v zameno za poklicne storitve, ki jih zagotovijo zaposleni, spodbujevalno provizijo v smislu člena 4(1)(d) Direktive 2011/61/EU ⁵ in druga plačila, izvedena z metodami ali instrumenti, ki bi lahko, če se ne bi štela za prejemek, povzročila izogibanje ⁶ zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU.
Fiksni prejemek	pomeni plačila ali nadomestila za zaposlene, ki izpolnjujejo pogoje za dodelitev prejemka iz razdelka 7.
Variabilni prejemek	pomeni vse prejemke, ki niso fiksni.
Običajni zaposlitveni sveženj	pomeni dodatne sestavine prejemkov, do katerih je upravičena širša skupina zaposlenih ali zaposleni, ki opravljajo posebne funkcije, na podlagi vnaprej določenih meril za izbor, kar na primer vključuje prispevke za zdravstveno varstvo, otroško varstvo ali sorazmerne redne pokojninske prispevke poleg obveznih nadomestil in nadomestil za potne stroške.
Bonus za zadržanje	pomeni variabilni prejemek, dodeljen pod pogojem, da zaposleni ostanejo v instituciji za vnaprej določeno časovno obdobje.
Zaposleni	pomenijo vse zaposlene v instituciji in njenih podrejenih družbah, vključno s podrejenimi družbami, za katere se ne uporablja direktiva o kapitalskih zahtevah (CRD), in vsemi člani njihovih upravljalnih organov.
Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij	pomeni zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije v skladu z merili iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 ⁷ in, kadar je to primerno, na podlagi meril institucij.

⁴ Uredba Sveta (EU) št. 1024/2013 z dne 15. oktobra 2013 o prenosu posebnih nalog, ki se nanašajo na politike bonitetnega nadzora kreditnih institucij, na Evropsko centralno banko (UL L 287, 29.10.2013, str. 63).

⁵ Direktiva 2011/61/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2011 o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov in spremembah direktiv 2003/41/ES in 2009/65/ES ter uredb (ES) št. 1060/2009 in (EU) št. 1095/2010 (direktiva o UAIS).

⁶ V zvezi z izogibanjem glej razdelek 10.2 teh smernic.

⁷ Delegirana uredba Komisije (EU) št. 604/2014 z dne 4. marca 2014 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede regulativnih tehničnih standardov v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij (UL L 167, 6.6.2014, str. 30).

Bonitetna konsolidacija	pomeni uporabo bančnih bonitetnih pravil iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) št. 575/2013 na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013. Bonitetna konsolidacija vključuje vse podrejene družbe, ki so institucije ali finančne institucije, in lahko vključuje tudi družbe za pomožne storitve v EU in zunaj EU.
Konsolidacijska institucija	pomeni institucijo, ki mora upoštevati bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega položaj bančne skupine v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013.
Proračun variabilnih prejemkov	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve, določenem na ravni institucije ali poslovne enote institucije.
Obračunsko obdobje	pomeni časovno obdobje, v katerem je uspešnost ocenjena in izmerjena za namene določanja dodelitve variabilnih prejemkov.
Samostojno večletno obračunsko obdobje	pomeni večletno obračunsko obdobje, ki se ne prekriva z drugimi večletnimi obračunskimi obdobji.
Dodelitev	pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska.
Dospelost v izplačilo	pomeni trenutek, s katerim zaposleni postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev.
Takojšnja izplačila	pomenijo plačila, ki so izvedena ob koncu obračunskega obdobja in niso odložena.
Obdobje odložitve	pomeni časovno obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem zaposleni ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka.
Instrumenti	pomenijo finančne instrumente ali druge pogodbe, ki spadajo v eno od obeh kategorij iz člena 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU.
Obdobje zadržanja	pomeni časovno obdobje po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih.
Malus	pomeni dogovor, ki instituciji omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju.
Vračilo sredstev	pomeni dogovor, na podlagi katerega mora zaposleni pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek ki je že bil izplačan oziroma je pri instituciji že dospel v izplačilo, vendar zaposlenemu še ni bil izplačan.
Pomembne institucije	pomenijo institucije iz člena 131 Direktive 2013/36/EU (globalne sistemsko pomembne institucije (GSPI) in druge sistemsko pomembne institucije (DSPI)) ter, če je to primerno, druge institucije, ki jih določijo pristojni organi ali ki so določene v skladu z nacionalno zakonodajo, na podlagi ocene velikosti in

	notranje organizacije institucij ter narave, obsega in zapletenosti njihovih dejavnosti.
Z delnicami povezani instrumenti	pomenijo instrumente, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice, ki se odraža v ceni delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic.
Delničarji	pomenijo osebo, ki ima v lasti delnice v instituciji ali, odvisno od pravne oblike institucije, druge lastnike ali člane institucije.
Odpravnine	pomenijo izplačila v primeru predčasne prekinitve pogodbe.

3. Izvajanje

Datum začetka uporabe

11. Te smernice se začnejo uporabljati 1. januarja 2017.

Razveljavitev

12. Smernice odbora CEBS o politikah in praksah prejemkov, ki so bile objavljene 10. decembra 2010, se razveljavijo z učinkom od 31. decembra 2016.

4. Smernice

Naslov I – Zahteve glede politik prejemkov

1. Politike prejemkov za vse zaposlene

14. V skladu s členom 74 Direktive 2013/36/EU morajo institucije vzpostaviti politiko prejemkov za vse zaposlene. Politika prejemkov za vse zaposlene mora biti skladna z načeli iz členov 92 in 93 Direktive 2013/36/EU in temi smernicami, ob upoštevanju opredelitve zahtev v Prilogi I⁸.
15. Politika prejemkov mora določati vse sestavine prejemkov in vključevati tudi pokojninsko politiko, po potrebi skupaj z okvirom za predčasno upokožitev. Poleg tega mora določati okvir za druge osebe, ki delujejo v imenu institucije (npr. pogodbeni zastopniki), pri čemer je treba zagotoviti, da plačila ne spodbujajo pretiranega prevzemanja tveganj oziroma zavajanja potrošnikov pri prodaji produktov. Vse institucije morajo preučiti, katere elemente politike prejemkov o variabilnih prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij v skladu s členom 94 Direktive 2013/36/EU, bi bilo treba vključiti v politiko prejemkov za vse zaposlene.
16. Politika prejemkov za vse zaposlene mora biti skladna s cilji poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj institucije, korporativno kulturo in vrednotami, dolgoročnimi interesi institucije ter ukrepi za preprečevanje nasprotja interesov, pri čemer ne sme spodbujati pretiranega prevzemanja tveganja. Spremembe takih ciljev in ukrepov je treba upoštevati pri posodobitvah politike prejemkov. Institucije morajo zagotoviti, da so prakse prejemkov usklajene s splošno nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, ob upoštevanju vseh tveganj, vključno s tveganji ugleda in tveganji, ki nastanejo zaradi zavajajoče prodaje produktov. Upoštevati morajo tudi dolgoročne interese delničarjev.
17. Institucije morajo biti sposobne pristojnim organom dokazati, da so politika in prakse prejemkov skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbujajo.
18. Dodeljen variabilni prejemek, mora temeljiti na uspešnosti institucij, poslovnih enot in zaposlenih ter upoštevati prevzeta tveganja. Politika prejemkov mora v zvezi z variabilnim prejemkom in oceno uspešnosti jasno razlikovati med učinki delovanja poslovnih enot ter korporativnih in kontrolnih funkcij.
19. Politika prejemkov mora instituciji pomagati doseganje in ohranjanje trdne kapitalske osnove v skladu z razdelkom 6 teh smernic. Prav tako mora politika prejemkov, kadar je mogoče, upoštevati tudi omejitve razdelitev iz člena 141 Direktive 2013/36/EU.

⁸ Priloga 1 k tem smernicam vsebuje zahteve, katerih uporaba se zahteva ali priporoča za vse zaposlene v celotni instituciji v skladu z dodatnimi smernicami.

20. Politika prejemkov mora vključevati:

- a. cilje uspešnosti za institucijo, poslovna področja in zaposlene;
- b. metode za merjenje uspešnosti, vključno z merili uspešnosti;
- c. strukturo variabilnih prejemkov, po možnosti vključno z instrumenti za namen dodelitve dela variabilnih prejemkov;
- d. predhodne in naknadne ukrepe za prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem⁹.

21. Institucije morajo zagotoviti prepoznavanje in obvladovanje morebitnega nasprotja interesov iz naslova izplačila variabilnega ali fiksnega prejemka v instrumentih. To med drugim pomeni, zagotovitev skladnosti z notranjimi pravili trgovanja ter preprečevanje kakršnih koli aktivnosti, ki bi lahko kratkoročno vplivale na ceno delnic ali instrumentov.

22. Kadar se politike prejemkov ali politike prejemkov skupine izvajajo v institucijah, vključno z njihovimi podrejenimi družbami, in so zaposleni institucije tudi večinski lastniki institucije ali podrejene družbe, je treba politiko prejemkov prilagoditi posebnim okoliščinam teh institucij ali podrejenih družb. Institucija mora zagotoviti, da je politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, skladna z ustreznimi zahtevami iz členov 92 in 94 direktive CRD ter temi smernicami.

2. Upravljanje prejemkov

2.1 Odgovornosti, oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov

23. Upravljalni organ¹⁰ v nadzorni funkciji (v nadaljnjem besedilu: organ nadzora) je odgovoren za sprejemanje in vzdrževanje politike prejemkov institucije ter za nadzor nad njenim uresničevanjem za zagotovitev, da le-ta v celoti deluje, kot je bilo določeno. Organ nadzora mora odobriti tudi vse naknadne pomembne izjeme za posamezne zaposlene in spremembe politike prejemkov ter pazljivo preučiti in spremljati njihove učinke.

24. Člani organa nadzora morajo imeti ustrezno znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov ter spodbudami in tveganji, ki lahko izhajajo iz njih. To mora vključevati znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi z mehanizmi za prilagoditev strukture prejemkov s profili tveganosti in strukturo kapitala institucije.

⁹ Posebne zahteve za prejemke zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, in njihovo usklajevanje s tveganji so navedene v naslovih III in IV teh smernic.

¹⁰ V različnih evropskih državah so strukture upravljalnega organa različne. V nekaterih državah je običajna enotirna struktura, tj. nadzorno in upravljalno funkcijo uprave opravlja en organ. V drugih državah pa je običajna dvotirna struktura, kar pomeni, da sta ustanovljena dva neodvisna organa, pri čemer eden opravlja funkcijo upravljanja, drugi pa to funkcijo nadzira.

25. Organ nadzora mora zagotoviti, da se politike in prakse prejemkov institucije ustrezno izvajajo in usklajujejo s splošnim okvirom korporativnega upravljanja institucije, njeno korporativno kulturo, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in pripadajočimi procesi upravljanja.
26. Prepoznati je treba nasprotja interesov, ki izhaja iz politike prejemkov in dodeljevanja prejemkov ter jih ustrezno ublažiti, tudi z določitvijo objektivnih meril za dodelitev, ki temeljijo na sistemu notranjega poročanja, ustreznih kontrolah in načelu štirih oči. Politika prejemkov mora zagotoviti, da se pri zaposlenih, ki opravljajo kontrolne funkcije, ne pojavi nobeno pomembno nasprotje interesov.
27. Politika in prakse prejemkov ter postopki za njihovo določanje morajo biti jasni, dobro dokumentirani in pregledni. Voditi je treba ustrezno dokumentacijo o procesu odločanja (npr. zapisnike ustreznih sestankov, ustrezna poročila in druge ustrezne dokumente) ter o utemeljitvi politike prejemkov.
28. Organ nadzora in organ vodenja ter komisije za prejemke in tveganja, če so ustanovljene, morajo med seboj tesno sodelovati in zagotoviti, da je politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbuja.
29. Politika prejemkov mora zagotoviti učinkovit okvir za merjenje uspešnosti, prilagoditve tveganjem ter povezave med uspešnostjo in nagrajevanjem.
30. Funkcija upravljanja tveganj in funkcija skladnosti poslovanja morata v skladu s svojima vlogama zagotoviti učinkovit prispevek pri določanju proračuna variabilnih prejemkov, meril uspešnosti in dodeljevanju prejemkov, če se pri teh funkcijah pojavijo pomisleki glede povezave med vedenjem zaposlenih in tveganostjo prevzetih poslov.
31. Organ nadzora mora določiti in nadzirati prejemke članov organa vodenja in, če komisija za prejemke iz razdelka 2.4 ni ustanovljena, neposredno nadzirati prejemke višjih uslužbencev v neodvisnih kontrolnih funkcijah, vključno s funkcijo upravljanja tveganj in funkcijo skladnosti poslovanja.
32. Organ nadzora mora pri oblikovanju, izvajanju in nadzoru politik prejemkov institucije upoštevati prispevek vseh pristojnih korporativnih funkcij in organov (npr. komisij, kontrolnih funkcij¹¹, kadrovskih funkcij, funkcij za pravne zadeve in strateško načrtovanje, proračunske funkcije itd.) ter poslovnih enot.
33. Kadrovska funkcija mora sodelovati pri ter obveščati o pripravi in ocenjevanju ustreznosti politike prejemkov institucije, vključno s strukturo prejemkov, ravnmi prejemkov in sistemom

¹¹ Neodvisna kontrolna funkcija zajema organizacijske enote, ki so neodvisne od poslovnih in korporativnih funkcij, so odgovorne za nadzor in spremljanje dejavnosti ter tveganj, ki izhajajo iz teh dejavnosti, in zagotavljajo skladnost z vsemi veljavnimi zakoni, pravili in predpisi ter funkcijam upravljanja svetujejo v zvezi z zadevami z njihovega strokovnega področja. Neodvisne kontrolne funkcije običajno zajemajo funkcijo upravljanja tveganj ter funkciji skladnosti in notranje revizije. Več podrobnosti o kontrolnih funkcijah je navedenih v Smernicah organa EBA o notranjem upravljanju (GL44), točke od 26 do 29.

spodbud, in sicer tako, da se ne bi le privabilo in zadržalo zaposlenih, ki jih institucija potrebuje, ampak da bi se tudi zagotovilo, da je politika prejemkov usklajena s profilom tveganosti institucije.

34. Funkcija upravljanja tveganj mora sodelovati pri ter obveščati o opredelitvi primernih meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja (vključno z naknadnimi prilagoditvami) ter ocenjevati, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj institucije. Funkcija upravljanja tveganj mora potrditi in oceniti podatke o prilagoditvah zaradi tveganj ter biti vabljen na sestanke komisije za prejemke v tem delu.
35. Funkcija skladnosti poslovanja mora analizirati, kako politika prejemkov vpliva na skladnost institucije z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in kulturo prevzemanja tveganja ter mora o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanj neskladnosti poročati upravljalnemu organu v njegovi funkciji vodenja in nadzora. Ugotovitve funkcije skladnosti poslovanja mora upoštevati organ nadzora med odobritvijo, postopki pregleda in nadzorom politike prejemkov.
36. Funkcija notranje revizije mora izvesti neodvisen pregled zasnove, izvajanja in učinkov politik prejemkov institucije na njen profil tveganosti ter načina obravnave teh učinkov v skladu s smernicami iz razdelka 2.5.
37. V okviru skupine morajo pristojne funkcije znotraj konsolidacijske institucije in podrejenih družb med seboj sodelovati in si po potrebi izmenjati informacije.

2.2 Vključevanje delničarjev

38. Odvisno od pravne oblike institucije in veljavne nacionalne zakonodaje je lahko odgovornost za odobritev politike prejemkov institucije in po potrebi odločitve v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa in drugih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, dodeljena tudi skupščini delničarjev v skladu z nacionalnim pravom gospodarskih družb. Izid glasovanja delničarjev je lahko posvetovalen ali zavezujoč.
39. Kadar je odgovornost za odobritev prejemkov posameznih članov upravljalnega organa in drugih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, dodeljena delničarjem, morajo ti tudi izrecno odobriti plačila, ki se lahko dodelijo tem osebam ob prenehanju njihovih pogodb. Kadar morajo politiko prejemkov najprej odobriti delničarji, bi ti morali tudi vnaprej odobriti najvišji znesek plačil, ki se lahko dodeli upravljalnemu organu in drugim zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v primeru predčasne prekinitve pogodbe, ali merila za določitev takih zneskov.
40. Da bi lahko delničarji sprejemali utemeljene odločitve, mora organ nadzora zagotoviti, da jim institucija zagotovi ustrezne informacije v zvezi s politiko prejemkov, na podlagi katerih bi lažje ocenili strukturo spodbud in obseg, v katerem se prevzemanje tveganja spodbuja in nadzira, ter skupni strošek strukture prejemkov. Take informacije bi bilo treba predložiti dovolj zgodaj

pred relevantno skupščino delničarjev. Zagotoviti bi bilo treba podrobne informacije o politikah prejemkov ter njihovih spremembah, postopkih in procesih odločanja pri določanju svežnja prejemkov in pri tem vključiti naslednje:

- a. sestavine prejemkov;
- b. glavne značilnosti in cilje svežnjev prejemkov ter njihovo usklajenost s poslovno strategijo in strategijo upravljanja tveganj, vključno z nagnjenostjo k prevzemanju tveganja in korporativnimi vrednotami institucije;
- c. kako se elementi pod točko (b) upoštevajo pri predhodnih/naknadnih prilagoditvah, zlasti za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.

41. Organ nadzora je še naprej odgovoren za predloge skupščini delničarjev, ter za dejansko izvajanje in nadzor morebitnih sprememb politik in praks prejemkov.

42. Kadar se od delničarjev zahteva, da odobrijo višje zgornje razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov v višini do 200 %, velja naslednje:

- a. Pravico do glasovanja o predlaganem višjem zgornjem razmerju med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov imajo delničarji tiste institucije, v kateri delujejo zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij in na katere vpliva višja zgornja raven variabilnih prejemkov. Pri podrejenih družbah je za odločanje pristojna generalna skupščina delničarjev podrejene družbe in ne generalna skupščina konsolidacijske institucije.
- b. Kadar institucija uveljavlja svoje glasovalne pravice kot delničar podrejene družbe v zvezi z odobritvijo višjega zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki znotraj podrejene družbe, mora biti izpolnjen eden od naslednjih pogojev:
 - i. organ nadzora institucije, ki je imetnica delnic, je vnaprej zahtevala glasovanje na skupščini delničarjev o načinu uveljavljanja glasovalnih pravic v zvezi s povišanjem takšne ravni v njenih podrejenih družbah;
 - ii. skupščina delničarjev konsolidacijske institucije je za politiko prejemkov skupine odločila, da lahko podrejene družbe uvedejo višje zgornje razmerje.
- c. V skladu s prvo alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU skupščina delničarjev pri odobritvi višjega zgornjega razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami prejemkov ravna v skladu s podrobnimi priporočili, ki vključujejo predvsem razloge, število zadevnih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, njihove naloge v instituciji ter razlago glede pričakovanega vpliva višjega zgornjega razmerja na zahtevo po ohranjanju trdne kapitalske osnove. Take informacije bi bilo treba delničarjem zagotoviti dovolj zgodaj pred skupščino delničarjev.

- d. Kakršna koli odobritev višjega zgornjega razmerja mora biti izvedena v skladu z določbami člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU; 50-odstotni prag za sklepčnost ter 66-odstotna in 75-odstotna večinska pragova, potrebna za glasovanje, kot je navedeno v zadevnem členu, se izračunajo ob upoštevanju glasovalnih pravic, ki izhajajo iz delnic, ali drugih enakovrednih lastniških pravic v instituciji.
 - e. 75-odstotni prag, ki se uporabi, kadar je na skupščini delničarjev zastopanih manj kot 50 % lastniških pravic, in 66-odstotni prag, ki se uporabi, kadar je zastopanih vsaj 50 % lastniških pravic, je treba izračunati glede na zastopane glasovalne pravice delničarjev in ne glede na število fizičnih ali pravnih oseb, ki so delničarji.
 - f. V skladu z zadnjo alineo člena 94(1)(g)(ii) direktive CRD zaposleni, ki jih višje zgornje ravni variabilnih prejemkov neposredno zadevajo, ne smejo neposredno ali posredno uveljavljati glasovalnih pravic, ki jih morebiti imajo. Skladno s tem se njihove glasovalne pravice ne upoštevajo pri izračunu odstotkov, niti v števcu niti v imenovalcu.
 - g. Delnice so „zastopane“, kadar ima delničar pravno možnost, da glasuje o predlaganem višjem zgornjem razmerju, ne glede na to, kako tako glasovanje poteka. V skladu s tem načelom in ob upoštevanju nacionalnega prava gospodarskih družb morajo institucije določiti svoje notranje politike v zvezi z „zastopanjem“ pri tem glasovanju.
43. Delničarji morajo imeti možnost, da glasujejo o znižanju višjega zgornjega razmerja, ki je bilo odobreno v preteklosti. Za tako glasovanje mora biti zagotovljena potrebna večina glasov delničarjev v skladu z veljavnimi pravili za redne odločitve, predvidene z nacionalno zakonodajo. V primeru znižanja odobrenega višjega zgornjega razmerja mora institucija o tej odločitvi in odobrenem razmerju obvestiti pristojni organ v petih delovnih dneh po sprejemu odločitve.

2.3 Obveščanje pristojnih organov

44. Ko institucija pristojni organ obvesti o priporočilu, naslovljenem na skupščino delničarjev, v skladu s četrto alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU, mu mora sporočiti vse informacije, predložene delničarjem, vključno s predlaganim višjim zgornjim razmerjem in razlogih zanj, in sicer najpozneje v petih delovnih dneh po tem, ko uradno obvesti delničarje, da se bo zahtevala odobritev višjega razmerja.
45. Ko institucija pristojni organ v skladu s peto alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU obvesti o odločitvi, ki jo sprejmejo delničarji, mu mora zagotoviti naslednje informacije:
- a. rezultat odločitve in odobreno višje zgornje razmerje, kar v primeru, ko se razmerja razlikujejo med poslovnimi področji in funkcijami, vključuje razmerje za vsako poslovno področje ali funkcijo, razporejeno v poslovno področje in funkcije, določene v smernicah

- organa EBA o zbiranju podatkov o zaposlenih z visokimi prejemki in smernicah organa EBA o primerjavi prejemkov, ki so bile objavljene 16. julija 2014¹²;
- b. število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije in na katere vpliva višje zgornje razmerje, in – kadar se razmerja razlikujejo med poslovnimi področji in funkcijami – ustrezno raven razmerja za posamezno poslovno področje in funkcijo;
 - c. analizo, ki potrjuje, da predlagano višje razmerje ni v nasprotju z obveznostmi iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) št. 575/2013, zlasti kar zadeva obveznosti institucije v zvezi s kapitalom;
 - d. informacije iz Priloge 2 z uporabo ustrezne predloge;
 - e. druge informacije, ki jih lahko zahteva pristojni organ.

2.4 Ustanovitev komisije za prejemke

46.V skladu s členom 92(1) v povezavi s členom 95(1) direktive CRD morajo vse institucije, ki so določene kot pomembne na posamični ravni, ravni nadrejene družbe in ravni skupine, ustanoviti komisijo za prejemke. Podrejene družbe, ki jih ureja posebna sektorska zakonodaja (npr. UAIS ali upravitelji KNPVP), morajo upoštevati pravila iz posebne sektorske zakonodaje, ki veljajo zanje, da ugotovijo, ali morajo ustanoviti komisijo za prejemke ali ne. Konsolidacijska institucija mora zagotoviti, da je komisija za prejemke ustanovljena, kadar se to zahteva v skladu z zakonodajo.

47.Kadar je komisija za prejemke ustanovljena v instituciji, ki ni pomembna, mora institucija v zvezi s komisijo za prejemke upoštevati zahteve iz teh smernic, pri čemer pa lahko komisija za prejemke opravlja tudi druge naloge, če to ne povzroča nasprotja interesov.

48.Kadar komisija za prejemke ni ustanovljena, se šteje, da zahteve iz teh smernic v zvezi s komisijo za prejemke veljajo za organ nadzora.

2.4.1 Sestava komisije za prejemke

49.Komisija za prejemke mora biti sestavljena iz članov organa nadzora¹³, ki ne opravljajo izvršnih funkcij. Predsednik in večina članov komisije za prejemke morajo biti neodvisni¹⁴. Če nacionalno pravo predvideva zastopnost zaposlenih v upravljalnem organu, mora biti med člani komisije za prejemke tudi najmanj en predstavnik zaposlenih. Kadar med člani ni dovolj

¹² Oboje smernice so na voljo na povezavi: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

¹³ V različnih evropskih državah so strukture upravljalnega organa različne. V nekaterih državah je običajna enotirna struktura, tj. nadzorno in upravljalno funkcijo uprave opravlja en organ. V drugih državah pa je običajna dvotirna struktura, kar pomeni, da sta ustanovljena dva neodvisna organa, pri čemer eden opravlja funkcijo upravljanja, drugi pa to funkcijo nadzira. V takih primerih mora komisija za prejemke vključevati člane nadzornega organa.

¹⁴ Neodvisnost, kakor je opredeljena v točki 5.6 Smernic organa EBA o notranjem upravljanju.

članov, ki bi se lahko kvalificirali kot neodvisni, morajo institucije zagotoviti druge ukrepe v okviru politike prejemkov za omejitev nasprotja interesov pri odločitvah o vprašanih prejemkov.

50. Člani komisije za prejemke morajo zagotavljati primerno kolektivno znanje, usposobljenost ter strokovne izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov, dejavnostmi upravljanja tveganj in kontrolnimi aktivnostmi, zlasti v zvezi z mehanizmom za prilagoditev strukture prejemkov s profilom tveganosti in strukturo kapitala institucije.

2.4.2 Vloga komisije za prejemke

51. Komisija za prejemke mora:

- a. biti odgovorna za pripravo odločitev o prejemkih, ki jih sprejme organ nadzora, zlasti v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa v funkciji vodenja ter drugimi zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije;
- b. zagotavljati podporo in svetovanje organu nadzora v zvezi z oblikovanjem politike prejemkov institucije;
- c. podpirati organ nadzora pri nadzoru politik, praks in procesov glede prejemkov ter skladnosti s politiko prejemkov;
- d. preverjati, ali je obstoječa politika prejemkov še vedno ustrezna in po potrebi predlagati spremembe;
- e. presojati imenovanje zunanjih svetovalcev za prejemke, ki jih lahko organ nadzora najame za svetovalne storitve ali podporo;
- f. zagotoviti primernost informacij, predloženih delničarjem, o politikah in praksah prejemkov, zlasti o predlaganem višjem zgornjem razmerju med fiksnimi in variabilnimi prejemki;
- g. oceniti mehanizme in sisteme, sprejete za zagotavljanje, da sistem prejemkov ustrezno upošteva vse vrste tveganj, ravni likvidnosti in kapitala ter da je splošna politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in ga spodbuja ter da je skladna s poslovno strategijo, cilji, korporativno kulturo in vrednotami ter dolgoročnim interesom institucije;
- h. oceniti doseganje ciljev uspešnosti in potrebo po naknadni prilagoditvi tveganjem, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračila sredstev;
- i. pregledati različne možne scenarije, da se preveri, kako se politike in prakse prejemkov odzivajo na zunanje in notranje dogodke, ter za nazaj testirati merila, uporabljena za določanje dodelitve in predhodne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem na podlagi rezultatov realiziranih tveganj.

52. Kadar institucija ustanovi komisijo za prejemke, mora prejemke višjih uslužbencev v neodvisnih kontrolnih funkcijah, vključno s funkcijo upravljanja tveganj in funkcijo skladnosti poslovanja, neposredno nadzirati komisija za prejemke. Komisija za prejemke mora oblikovati priporočila za organ nadzora o oblikovanju svežnja prejemkov in zneskov prejemkov, izplačanih višjim uslužbencem v kontrolnih funkcijah.

2.4.3 Postopek in zahteve poročanja

53. Komisija za prejemke mora:

- a. imeti dostop do vseh podatkov in informacij v zvezi s postopkom odločanja organa nadzora o zasnovi in izvajanju politik in praks prejemkov ter njihovem nadzoru in pregledu;
- b. imeti zadostna finančna sredstva ter neomejen dostop do vseh informacij in podatkov, ki jih zagotovijo neodvisne kontrolne funkcije, vključno z upravljanjem tveganj;
- c. zagotoviti ustrezno vključitev neodvisnih nadzornih in drugih relevantnih funkcij (npr. kadrovske funkcije, funkcije za pravne zadeve in strateško načrtovanje) na zadevnih strokovnih področjih in po potrebi poiskati nasvete zunanjih svetovalcev.

54. Komisija za prejemke mora sodelovati z drugimi odbori ali komisijami organa nadzora, katerih dejavnosti lahko vplivajo na zasnovo in ustrezno delovanje politik in praks prejemkov (npr. komisijo za tveganja, revizijsko komisijo in komisijo za imenovanja), ter organu nadzora in po potrebi skupščini delničarjev zagotoviti ustrezne informacije o izvedenih dejavnostih.

55. Če je komisija za tveganja ustanovljena, mora brez poseganja v naloge komisije za prejemke preveriti, ali se pri spodbudah, zagotovljenih s politikami in praksami prejemkov, upoštevajo tveganje, kapital in likvidnost institucije ter verjetnost in časovni okvir prihodkov.

56. Član komisije za tveganja mora sodelovati na sejah komisije za prejemke, kadar sta ustanovljena oba, in obratno.

2.5 Pregled politike prejemkov

57. Organ nadzora ali komisija za prejemke, če je ustanovljena, mora zagotoviti, da se za politiko in prakso prejemkov institucije vsaj enkrat letno izvede centralni in neodvisni notranji pregled.

58. Centralni pregled skladnosti s predpisi, politikami skupin, postopki in notranjimi pravilniki mora opraviti funkcija notranje revizije konsolidacijske institucije.

59. Institucije morajo opraviti centralni in neodvisni pregled na posamični podlagi. V skupini se lahko podrejene družbe, ki niso pomembne institucije, sklicujejo na pregled, ki ga opravi konsolidacijska institucija, kadar pregled, opravljen na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, vključuje institucijo in kadar so rezultati na voljo organu nadzora te institucije.

60. Manjše in manj kompleksne institucije lahko za namen rednega neodvisnega pregleda politik prejemkov delno ali v celoti najamejo zunanje izvajalce. Večje in bolj kompleksne institucije morajo imeti na voljo dovolj virov, da lahko opravijo notranji pregled. Pri opravljanju takih nalog lahko institucijo dopolnijo in podprejo kvalificirani in neodvisni zunanji svetovalci¹⁵. Za pregled je odgovoren organ nadzora.

61. Kot del centralnega in neodvisnega notranjega pregleda morajo institucije oceniti, ali za splošne politike, prakse in procese prejemkov velja, da:

- a. se izvajajo, kot je bilo načrtovano (zlasti da so odobrene politike, postopki in notranja pravila skladni, da so izplačila prejemkov ustrezna in v skladu s poslovno strategijo ter da se ustrezno upoštevajo profil tveganosti ter dolgoročni in drugi cilji institucije);
- b. so skladni z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, načeli in standardi ter
- c. se dosledno izvajajo v celotni skupini, so skladni s členom 141 Direktive 2013/36/EU in ne omejujejo zmožnosti institucije, da ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalsko osnovo v skladu z razdelkom 6 teh smernic.

62. Druge ustrezne notranje korporativne funkcije (tj. kadrovske funkcije, funkcije za pravne zadeve, strateško načrtovanje itd.) ter drugi ključne komisije organa nadzora (tj. revizijska komisija, komisija za tveganja in komisija za imenovanja) morajo tesno sodelovati pri pregledu politik prejemkov institucije, da se zagotovi uskladitev s strategijo in okvirom institucije za upravljanje tveganj.

63. Kadar redni pregledi pokažejo, da politike prejemkov ne delujejo, kot je bilo načrtovano ali predpisano, ali če so bila podana priporočila, mora komisija za prejemke, če je ustanovljena, ali organ nadzora zagotoviti, da se predlaga, odobri in pravočasno izvede akcijski načrt za odpravo nepravilnosti.

64. Rezultate opravljene notranje revizije in ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti je treba dokumentirati, in sicer v pisnih poročilih ali zapisniku sestanka ustreznih komisij ali organa nadzora, pri čemer morajo biti na voljo organu upravljanja, ustreznim komisijam in korporativnim funkcijam.

3. Politike prejemkov na ravni skupine

65. V skladu s členom 92(1) in členom 109 Direktive 2013/36/EU morajo institucije upoštevati vse zahteve iz člena 92(2) ter členov 93, 94, 95 in 96 navedene direktive, vključno z veljavnimi regulativnimi tehničnimi standardi v zvezi s prejemki na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi (vključno s podrejenimi družbami in podružnicami v tretjih državah) ter na individualni podlagi. Pri individualni podlagi lahko pristojni organi uveljavljajo odstopanje iz člena 7 uredbe CRR v skladu s členom 109(1) Direktive 2013/36/EU. Institucije morajo zagotoviti, da so

¹⁵ Za več podrobnosti o zunanjem izvajanju glej Smernice organa EBA o notranjem upravljanju (GL44).

notranje politike prejemkov skladne z morebitnimi posebnimi zahtevami v zvezi z dejavnostmi, ki se izvajajo v kateri koli zadevni državi.

66. Na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi morajo konsolidacijska institucija in pristojni organi zagotoviti, da se politika prejemkov za celotno skupino izvaja in upošteva za:

- a. vse zaposlene v institucijah in drugih subjektih, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, vključno z vsemi podružnicami, in
- b. vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije¹⁶, v vseh institucijah in drugih subjektih, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, vključno z vsemi podružnicami.

67. V zvezi z institucijami in subjekti v skupini v več kot eni državi članici mora politika prejemkov za celotno skupino določati, kako je treba pri njenem izvajanju upoštevati razlike med izvajanjem zahtev glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU na nacionalni ravni, zlasti v zvezi z uporabo omejitve zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejema na 100 % (če je primerno, na največ 200 % z odobritvijo delničarjev)¹⁷, možnostjo uporabe nominalne diskontne stopnje¹⁸ in morebitnimi omejitvami glede uporabe instrumentov¹⁹.

68. Konsolidacijska institucija mora v skladu s členom 92(1) in členom 109 Direktive 2013/36/EU zagotoviti, da imajo podrejene družbe, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, vendar zanje ne velja Direktiva 2013/36/EU, vzpostavljene politike prejemkov, ki so skladne s politiko prejemkov cele skupine za vse zaposlene in z zahtevami iz člena 92(2) ter členov 93 in 94 Direktive 2013/36/EU vsaj za tiste zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti skupine. To velja tudi za posebne zahteve iz Direktive 2013/36/EU, ki niso vključene v drugo sektorsko zakonodajo (npr. za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti skupine, vendar so zaposleni pri subjektih, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2011/61/EU²⁰ in Direktive 2009/65/ES)²¹, pri čemer mora konsolidacijska institucija zagotoviti, da se upošteva omejitev variabilnih sestavin prejemkov na 100 % (če je primerno, na največ 200 % z odobritvijo delničarjev) fiksnih sestavin prejemkov.²² Kadar so posebne zahteve iz Direktive 2013/36/EU v nasprotju s sektorskimi zahtevami (npr. v skladu z Direktivo 2011/61/EU ali Direktivo 2009/65/ES), ima prednost

¹⁶ V zvezi s postopkom opredelitve z vidika skupine glej razdelek 5.

¹⁷ Člen 94(1)(g)(i) in (ii) Direktive 2013/36/EU.

¹⁸ Člen 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU.

¹⁹ Člen 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU.

²⁰ Direktiva 2011/61/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2011 o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov in spremembah direktiv 2003/41/ES in 2009/65/ES ter uredb (ES) št. 1060/2009 in (EU) št. 1095/2010 (UL L 174, 1.7.2011, str. 1).

²¹ Direktiva 2009/65/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. julija 2009 o usklajevanju zakonov in drugih predpisov o kolektivnih naložbenih podjetjih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) (UL L 302, 17.11.2009, str. 32).

²² Več podrobnosti o tem, kako opredeliti te zaposlene, je navedenih v odstavku 5.3 z naslovom „Postopek opredelitve na posamični in konsolidirani ravni“ spodaj.

posebna sektorska zakonodaja (npr. subjekti v skladu z Direktivo 2011/61/EU ali Direktivo 2009/65/ES morajo plačati variabilne prejemke zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti skupine, v enotah ali deležih zadevnega alternativnega investicijskega sklada ali enotah zadevnega KNPVP (točka 1(m) Priloge II k Direktivi 2011/61/EU in člen 14(b)(m) Direktive 2009/65/ES)).

69. Zaposleni, ki jih nadrejeno podjetje v tretji državi napoti v podrejeno družbo EU, ki je institucija ali podružnica, in ki bi, če bi jih neposredno zaposlovala institucija ali podružnica EU, spadali v skupino zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti te institucije ali podružnice EU, se obravnavajo kot takšni zaposleni. Za take napotene zaposlene se morajo uporabljati določbe členov 92, 93 in 94 Direktive 2013/36/EU, kot se izvajajo v državi članici, v kateri je ustanovljena institucija ali podružnica EU, in veljavni regulativni tehnični standardi. Pri kratkoročnih napotitvah, na primer kadar oseba prebiva v državi članici le nekaj tednov zaradi izvedbe projektnega dela, morajo take določbe zanje veljati le, če bi jo bilo mogoče opredeliti v skladu z Delegirano uredbo Komisije 604/2014, ob upoštevanju prejemka, dodeljenega za zadevno obdobje, ter vlog in odgovornosti med napotitvijo.

70. Kratkoročne pogodbe ali napotitve se ne smejo uporabljati kot način za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU in drugih povezanih standardov ali smernic.

71. Kar zadeva podrejene družbe s sedežem v tretji državi, ki so vključene v obseg bonitetne konsolidacije konsolidacijske institucije v državi članici, mora politika prejemkov na ravni skupine določati zgornje razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov, ki ne sme biti višje od 100 % (če je primerno, do največ 200 % z odobritvijo delničarjev na ravni skupine), določati, ali se uporablja nominalna diskontna stopnja, ter zagotoviti, da se za izplačilo variabilnih prejemkov uporabljajo instrumenti v skladu s temi smernicami in Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014²³.

72. Podrejena družba s sedežem v tretji državi, ki je zajeta v obseg bonitetne konsolidacije konsolidacijske institucije v državi članici, mora imeti vzpostavljene politike prejemkov, ki so skladne s politiko prejemkov na ravni skupine ter zahtevami iz člena 92(2) ter členov 93 in 94 Direktive 2013/36/EU vsaj za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti skupine.

73. Pristojni organi morajo zagotoviti, da za podružnice v državi članici kreditnih institucij s sedežem v tretji državi, veljajo enake zahteve kot za institucije v državah članicah. Kadar želijo te podružnice uveljaviti razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov, ki je višje od 100 %, morajo pristojnemu organu dokazati, da so delničarji institucije v tretji državi odobrili tako višje razmerje.

²³ Delegirana uredba Komisije (EU) št. 527/2014 z dne 12. marca 2014 o dopolnitvi Direktive (EU) št. 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi, ki opredeljujejo vrste instrumentov, ki ustrezno odražajo kreditno kvaliteto institucije v okviru rednega poslovanja in so primerni, da se uporabljajo za namene variabilnih prejemkov (UL L 148, 20.5.2014, str. 21). Objavljena je na spletni strani: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006.

74. Zahtevki glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU in teh smernic veljajo za institucije ne glede na dejstvo, da so lahko te institucije podrejene družbe nadrejene institucije v tretji državi. Kadar je podrejena družba EU nadrejene institucije v tretji državi konsolidacijska institucija, obseg bonitetne konsolidacije ne vključuje ravni nadrejene institucije v tretji državi in drugih neposredno podrejenih družb te nadrejene institucije. Konsolidacijska institucija mora zagotoviti, da v svoji politiki prejemkov upošteva politiko prejemkov na ravni skupine nadrejene institucije v tretji državi, če to ni v nasprotju z zahtevami, določenimi v skladu z ustrežno zakonodajo EU ali nacionalno zakonodajo ter s temi smernicami.

4. Sorazmernost

75. Cilj načela sorazmernosti iz člena 92(2) Direktive 2013/36/EU je uskladiti politike in prakse prejemkov s posameznim profilom tveganosti, nagnjenostjo k prevzemanju tveganja in strategijo institucije, tako da se cilji glede teh obveznosti dejansko dosežejo.

76. Pri ocenjevanju sorazmernosti pri izvajanju zahtev morajo institucije in pristojni organi upoštevati kombinacijo vseh naslednjih meril: velikosti, notranje organizacije ter narave, obsega in zapletenosti dejavnosti institucije.

77. Pri tem morajo institucije in pristojni organi upoštevati vsaj naslednja merila:

- a. bilančno vsoto ali velikost sredstev institucije in pomembnih subjektov, ki so vključeni v bonitetno konsolidacijo institucije;
- b. geografsko prisotnost institucije in obseg dejavnosti v posamezni državi;
- c. pravno obliko ter razpoložljive kapitalske in dolžniške instrumente;
- d. odobritev za uporabo notranjih metod za merjenje kapitalskih zahtev (npr. IRB, AMA);
- e. ali je institucija del skupine in, če je, oceno sorazmernosti za skupino;
- f. vrsto dovoljenih dejavnosti in storitev (npr. posojila in vloge, naložbeno bančništvo);
- g. osnovno poslovno strategijo;
- h. strukturo poslovnih dejavnosti ter časovni okvir, merljivost in predvidljivost tveganj poslovne dejavnosti;
- i. strukturo financiranja institucije;
- j. notranjo organizacijo institucije, vključno z ravno variabilnih prejemkov, ki se lahko izplačajo zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije;
- k. strukturo dobička in izgube institucije;

l. vrsto strank (npr. prebivalstvo, podjetja, mala podjetja, javni organi);

m. zapletenost produktov ali pogodb.

78. Če se zahteve uporabljajo sorazmerno, morajo institucije upoštevati svoj profil tveganosti, nagnjenost k prevzemanju tveganj in druge značilnosti ter razviti in izvajati politike in prakse prejemkov, ki so ustrezno usklajene s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnim interesom institucije. Kljub temu pa obveznost preudarnih in učinkovitih politik in praks prejemkov velja za vse institucije in za vse zaposlene, ne glede na različne značilnosti institucij.

79. Pred začetkom sorazmerne uporabe zahtev glede prejemkov je treba opredeliti zaposlene na podlagi meril iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 in dodatnih notranjih meril²⁴. Omejitev zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov na 100 % (200 % s soglasjem delničarjev) je treba uporabiti za vse zaposlene v instituciji, v primeru podrejenih družb, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, pa za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti vplivajo na profil tveganosti institucij, tudi če zanje ne velja Direktiva 2013/36/EU, v skladu z razdelkom 3 smernic.

80. Pri izvajanju posebnih politik prejemkov za različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije v skladu z razdelkoma 3 in 4 teh smernic, bi bilo treba pri uporabi sorazmernosti upoštevati učinek te kategorije zaposlenih na profil tveganosti institucije.

81. Pristojni organi morajo zagotoviti, da institucije upoštevajo zahteve glede prejemkov tako, da se med enakimi kategorijami institucij zagotovijo enakovredni pogoji za konkurenco.

82. V skladu z navedenim morajo imeti velike (tudi pomembne) in bolj kompleksne institucije in skupine vzpostavljene zahtevnejše politike prejemkov in pristope k merjenju tveganja, medtem ko lahko majhne in manj kompleksne institucije in skupine uporabljajo enostavnejše politike prejemkov in pristope.

5. Postopek opredelitve

83. Institucije morajo opredeliti zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Vse institucije morajo izvesti letno samooceno, da opredelijo vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo ali bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti institucije. Postopek opredelitve mora biti del splošne politike prejemkov institucije.

84. Samoocena mora temeljiti na kvalitativnih in kvantitativnih merilih iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 in mora, kadar je treba zagotoviti celovito opredelitev vseh zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije,

²⁴ Glej smernice za postopek opredelitve v razdelku 5.

vključevati dodatna merila, ki jih določi institucija ter upoštevajo raven tveganj različnih dejavnosti v instituciji in vpliv zaposlenih na profil tveganosti.

85. V skladu s členom 4 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 v zvezi s kvantitativnimi merili bi bilo treba upoštevati celoten dodeljeni prejemek zaposlenemu v preteklem poslovnem letu, da se omogoči opredelitev na začetku naslednjega poslovnega leta. Kadar se uporabljajo kvantitativna merila iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, morajo institucije upoštevati vse denarne in nedendarne fiksne in variabilne sestavine prejemkov, dodeljene za poklicne storitve v predhodnem poslovnem letu. Pri fiksnih sestavinah gre za zneske, ki so dodeljeni in običajno plačani v preteklem poslovnem letu. Pri variabilnih sestavinah gre za zneske, ki so dodeljeni v preteklem poslovnem letu za celotno prejšnje obračunsko obdobje, ne glede na dejstvo, da so bili v preteklem poslovnem letu izplačani le deli variabilnega prejemka, plačilo drugih delov pa je bilo odloženo.²⁵ Običajne svežnje prejemkov, ki se ne obravnavajo na posamični ravni, je treba upoštevati glede na celotno vsoto, razčlenjeno po objektivnih merilih za posameznega zaposlenega.
86. Institucije, ki dodeljujejo prejemke v valuti, ki ni euro, morajo pretvoriti pragove iz člena 4 Delegirane uredbe Komisije 604/2014, kot je določeno v členu 5 navedene uredbe, z uporabo notranjega menjalnega tečaja, ki se uporablja za konsolidacijo računovodskih izkazov, ali menjalnega tečaja, ki ga Komisija uporabi za finančno načrtovanje in proračun za mesec, v katerem je bil dodeljen prejemek²⁶.
87. Kadar institucije uporabljajo člen 5(2) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, morajo vse zaposlene, ki delujejo v subjektih, zajetih v obseg bonitetne konsolidacije, razporediti v državo, v kateri posameznik opravi večji del svojih dejavnosti, ter uporabiti merila iz člena 4(1)(b) in (c) za vsako državo posebej za zaposlene, razporejene v določeno državo.
88. Kadar so izpolnjena kvantitativna merila, zaposleni veljajo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, razen če institucija uporablja člen 4(2) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014. Kar zadeva merilo (a) v zvezi z zaposlenimi, katerih celotni dodeljeni prejemki so v preteklem poslovnem letu znašali 750 000 EUR ali več, ali merilo (b) člena 4(1) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, mora uporabo člena 4(2) navedene uredbe predhodno odobriti pristojni organ.
89. Samoocena mora biti jasna, skladna, ustrezno dokumentirana in med letom redno posodobljena, vsaj v zvezi z merili iz člena 3 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014. Institucije morajo zagotoviti, da so zaposleni, za katere velja ali verjetno velja merilo iz člena 3 v obdobju vsaj treh mesecev poslovnega leta, obravnavani kot zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

²⁵ Npr. za opredelitev v začetku leta 2016 se bosta fiksni prejemek, dodeljen in izplačan v letu 2015, in variabilni prejemek, dodeljen v letu 2015, za prejšnje obračunsko obdobje (tj. 2014) dodala za izračun zneska, ki se bo uporabil za opredelitev na podlagi kvantitativnih meril.

²⁶ Menjalni tečaji so na voljo na spletnem mestu Evropske komisije: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

90.V dokumentacijo o opravljeni samooceni v zvezi z opredelitvijo zaposlenih je treba vključiti vsaj naslednje informacije:

- a. razloge za samooceno in obseg njene uporabe;
- b. pristop, uporabljen za oceno tveganj, ki izhajajo iz poslovne strategije in dejavnosti institucije, tudi na različnih geografskih lokacijah;
- c. kako so ocenjene osebe, ki delajo v institucijah in drugih subjektih, zajetih v obseg konsolidacije, podrejenih družbah in podružnicah, vključno s tistimi v tretjih državah;
- d. vlogo in odgovornosti različnih organov družbe in notranjih funkcij, vključenih v načrtovanje, nadzor, pregled in uporabo postopka samoocenjevanja, ter
- e. rezultat postopka opredelitve.

91.Institucije morajo voditi evidenco postopka opredelitve in njegovih rezultatov ter morajo biti sposobne pristojnemu nadzornemu organu pojasniti, kako so bili zaposleni opredeljeni v skladu s kvalitativnimi in kvantitativnimi merili iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 in morebitnimi dodatnimi merili, ki jih uporabljajo institucije.

92.Dokumentacija o samooceni mora vključevati vsaj število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, vključno s številom zaposlenih, ki so kot taki opredeljeni prvič, delovne obveznosti in naloge, imena ali druge edinstvene identifikatorje ter razporeditev teh zaposlenih na poslovna področja v instituciji in primerjavo z rezultati samoocene iz prejšnjega leta.

93.Dokumentacija mora vključevati tudi zaposlene, ki so opredeljeni v skladu s kvantitativnimi merili, pri čemer je zanje ocenjeno, da njihove poklicne dejavnosti nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije v skladu s členom 4 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014. Te ocene morajo biti ustrezno dokumentirane, vključno z razlogi za uporabljena izvzetja. Institucije morajo dokumentacijo hraniti dovolj časa, da lahko pristojni organi izvedejo pregled.

5.1 Obveščanje in predhodna odobritev izvzetij

94.Kadar institucija v skladu s členom 4(2) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 določi, da poklicne dejavnosti zaposlenega nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, in obvesti pristojni organ ali zaprosi za predhodno odobritev, velja naslednje:

- a. upravljalni organ se mora na podlagi izvedene analize v okviru letnega postopka opredelitve odločiti, ali zaposleni dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, in s sprejeto odločitvijo seznaniti organ nadzora. Organ nadzora ali komisija za prejemke, če je ustanovljena, mora pregledati merila in postopek, na podlagi katerih so bile sprejete odločitve, in odobriti sprejeta izvzetja;²⁷

²⁷ V zvezi z odobritvijo izvzetij iz politike prejemkov glej odstavek 23.

- b. vsako obvestilo mora biti izdelano brez odlašanja in najpozneje v šestih mesecih po koncu preteklega poslovnega leta, da se pristojnemu organu zagotovi dovolj časa za analizo sprejetih izvzetij ter da lahko institucija upošteva morebitne pripombe pristojnega organa in ustrezno prilagodi rezultat opredelitve;
- c. vsaka prijava predhodne odobritve mora biti obravnavana brez odlašanja in najpozneje v šestih mesecih po koncu preteklega poslovnega leta. Pristojni organ mora oceniti uporabo ter jo odobriti ali zavrniti, če je to mogoče, v treh mesecih po tem, ko prejme popolno dokumentacijo;
- d. kadar celoten dodeljeni prejemek zaposlenemu v preteklem poslovnem letu znaša 1 000 000 EUR ali več, mora pristojni organ o prejeti vlogi takoj obvestiti Evropski bančni organ in pripraviti njeno prvotno oceno. Pristojni organ mora organu EBA na zahtevo takoj predložiti vse informacije, ki jih prejme od institucije. Organ EBA bo v povezavi s pristojnim organom poskrbel za dosledno uporabo meril iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, preden bo pristojni organ sprejel odločitev o odobritvi ali zavrnitvi vloge.

95. Predhodna odobritev v skladu s členom 4(5) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 v zvezi z izključitvijo zaposlenih, opredeljenih v zvezi z merilom iz točke (b) člena 4(1) navedene uredbe, mora biti odobrena le za omejeno obdobje. Zahtevo za predhodno odobritev v skladu s členom 4(5) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 je treba vložiti vsako leto. Kar zadeva zaposlene, v zvezi s katerimi je odločitev o uporabi sprejeta prvič, mora predhodna odobritev veljati le za poslovno leto, v katerem se je zahtevala predhodna odobritev, in za naslednje poslovno leto. Za zaposlene, za katere je bila uporaba člena 4(2) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 že odobrena za tekoče poslovno leto, mora predhodna odobritev veljati le za naslednje poslovno leto.

96. Pristojni organ je treba o uporabi izvzetij v skladu s členom 4(4) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 za zaposlene, opredeljene v zvezi z merilom iz točke (a) člena 4(1) navedene uredbe, obvestiti enkrat letno, pri čemer je treba razlikovati med izvzetji v zvezi z merili iz točk (a) in (b) člena 4(2) navedene uredbe, pri tem pa mora biti obvestilo omejeno na zaposlene, za katere v prejšnjem obračunskem obdobju ni bilo sporočeno, da so izvzeti v zvezi z istim merilom (npr. če je bil zaposleni izvzet, ker poslovna enota ni pomembna, obvestilo ni potrebno, če bi bil isti zaposleni še vedno dejaven v isti poslovni enoti in ta poslovna enota še vedno ni pomembna).

97. Kadar so zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, izključeni v podrejenih družbah, za katere ne velja Direktiva 2013/36/EU, je pristojen pristojni organ nadrejene družbe. Za podružnice kreditnih institucij s sedežem v tretji državi je pristojen pristojni organ, odgovoren za nadzor institucij v državi članici, v kateri ima sedež podružnica.

98. Obvestila in zahteve za predhodno odobritev morajo vključevati vsa imena ali druge edinstvene identifikatorje zaposlenih, za katere mora veljati izvetje, odstotek notranjega kapitala, ki je v skladu s členom 73 Direktive 2013/36/EU dodeljen poslovni enoti, v kateri deluje zaposleni, in analizo vpliva zaposlenih na profil tveganosti institucije za vsakega zadevnega zaposlenega, če je to potrebno v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 604/2014. Kadar so zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, dejavni v isti poslovni enoti in imajo enako funkcijo, je treba pripraviti skupno oceno.

5.2 Upravljanje postopka opredelitve

99. Upravljalni organ ima končno odgovornost za postopek opredelitve in zadevno politiko. Upravljalni organ v njegovi nadzorni funkciji mora:

- a. odobriti politiko postopka opredelitve kot dela politike prejemkov;
- b. biti vključen v pripravo samoocene;
- c. zagotoviti, da je ocena za opredelitev zaposlenih ustrezno pripravljena v skladu z Direktivo 2013/36/EU, Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 604/2014 in temi smernicami;
- d. redno nadzirati postopek opredelitve;
- e. odobriti vsa bistvena izvetja ali spremembe sprejete politike in dobro preučiti in spremljati njihov učinek;
- f. odobriti ali nadzirati vsako izvetje zaposlenih v skladu s členom 4(2) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, kadar institucije menijo, da zaposleni ne izpolnjujejo kvalitativnih meril iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, ker dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucij;
- g. redno pregledovati odobreno politiko in jo po potrebi spremeniti.

100. Če je ustanovljena komisija za prejemke, mora biti ta dejavno vključena v postopek opredelitve v skladu s svojimi odgovornostmi za pripravo odločitev v zvezi s prejemki. Kadar komisija za prejemke ni ustanovljena, morajo ustrezne naloge izvajati neizvršni in po možnosti neodvisni člani upravljalnega organa v njegovi nadzorni funkciji.

101. Neodvisna funkcija upravljanja tveganj in neodvisna funkcija skladnosti poslovanja, podporne funkcije poslovanju (npr. funkcije za pravne zadeve, kadrovske funkcije) in ustrezni odbori ali komisije upravljalnega odbora (tj. komisija za tveganja, komisija za imenovanja in revizijska komisija) morajo biti redno vključeni v postopek opredelitve v skladu z njihovimi vlogami. Kadar je ustanovljen odbor za tveganja, mora biti ta vključen v postopek opredelitve brez poseganja v naloge komisije za prejemke. Institucije morajo zagotoviti ustrezno izmenjavo informacij med vsemi notranjimi organi in funkcijami, vključenimi v postopek opredelitve. Postopek opredelitve in njegovi rezultati morajo biti predmet neodvisnega notranjega ali zunanega pregleda.

5.3 Postopek opredelitve na posamični in konsolidirani ravni

102. Merila, vključena v Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 604/2014, in merila, ki jih dodatno določijo institucije, morajo uporabljati institucije na posamični podlagi, in sicer z uporabo podatkov in ob upoštevanju položaja posamezne institucije, ter tudi konsolidacijska institucija na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, kot je določeno v točkah (48) in (49) člena 4(1) uredbe CRR, vključno z vsemi podrejenimi družbami, zajetimi v obseg bonitetne konsolidacije, za katere ne velja direktiva CRD, in sicer z uporabo konsolidiranih podatkov in ob upoštevanju konsolidiranega položaja in vpliva na profil tveganosti institucije na konsolidirani podlagi. Enako velja za subkonsolidirano podlago.
103. Kadar se kvalitativno merilo iz člena 3 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 uporablja na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, so zaposleni v podrejeni družbi zajeti le, če so odgovorni za funkcije, navedene v teh merilih na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi. Npr. zaposleni v podrejeni družbi, ki je član upravljalnega odbora take podrejene družbe, mora biti zajet v skladu z merilom iz člena 3(1) Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 („zaposleni je član upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja“) le, če je tudi član upravljalnega organa nadrejene institucije EU.
104. Kvantitativno merilo iz člena 4 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 se uporablja za vse zaposlene na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, vključno z vsemi podrejenimi družbami, zajetimi v obseg bonitetne konsolidacije. Npr. zaposleni v podrejeni družbi, ki zasluži 500 000 EUR ali več, se torej obravnava kot zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, razen če je izvzet v skladu s členom 4 (odstavki od 2 do 5) teh regulativnih tehničnih standardov.
105. Kadar se kvalitativno merilo iz člena 3 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 uporablja na posamični podlagi, morajo institucije opredeliti zaposlenega, ki je odgovoren za funkcijo, navedeno v kvalitativnem merilu; glavno merilo za opredelitev ni ime funkcije, ampak sta pristojnost in odgovornost, dodeljena tej funkciji.

5.4 Vloga konsolidacijske institucije

106. Konsolidacijska institucija mora zagotoviti splošno skladnost politik prejemkov na ravni skupine, vključno s postopkom opredelitve in pravilnim izvajanjem na konsolidirani, subkonsolidirani in posamični ravni.

5.5 Vloga podrejenih družb

107. Institucije, ki so podrejene družbe konsolidacijske institucije, morajo v okviru svoje politike prejemkov izvajati politiko, ki jo določi konsolidacijska nadrejena družba, in postopek za opredelitev zaposlenih. Vse podrejene družbe morajo dejavno sodelovati v postopku opredelitve, ki ga izvaja konsolidacijska nadrejena institucija. Predvsem mora vsaka podrejena družba, ki je zajeta v obseg bonitetne konsolidacije, vključno s tistimi, za katere ne velja

Direktiva 2013/36/EU, konsolidacijski instituciji zagotoviti vse informacije, potrebne za ustrezno opredelitev vseh zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi.

108. Podrejenim družbam, za katere ne velja Direktiva 2013/36/EU, ni treba izvesti postopka opredelitve na posamični ravni. Oceno za te podrejene družbe mora izvesti konsolidacijska institucija na podlagi informacij, ki jih predloži podrejena družba. Institucije, zajete v področje uporabe Direktive 2013/36/EU (kreditne institucije in investicijska podjetja), morajo izvesti samooceno za opredelitev zaposlenih na posamični ravni. Male in manj kompleksne institucije, ki so vključene v postopek opredelitve na konsolidirani podlagi, lahko prenesejo praktično uporabo postopka opredelitve na posamični podlagi na konsolidacijsko institucijo.

Podružnice v državi članici kreditnih institucij s sedežem v tretji državi in institucije v državi članici, ki so podrejene družbe nadrejenih institucij v tretjih državah, morajo izvesti postopek opredelitve in z rezultati te opredelitve seznaniti svojo nadrejeno institucijo. Institucije v državi članici morajo v svojo oceno vključiti tudi svoje podrejene družbe, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, in podružnice s sedežem v tretjih državah. Pri podružnicah je treba merila za opredelitev za funkcije, poslovne dejavnosti in zaposlene v državi članici uporabiti na enak način, kot bi se uporabila za institucijo na posamični ravni.

6. Kapitalska osnova

109. Institucije in pristojni organi morajo zagotoviti, da dodelitev variabilnega prejemka ter njegovo izplačilo in dospelost v izplačilo, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev, v skladu s politiko prejemkov institucij ne škodi ohranjanju trdne kapitalske osnove.
110. Pri ocenjevanju trdnosti kapitalske osnove mora institucija upoštevati svojo skupno kapitalsko zahtevo in zlasti navaden lastniški temeljni kapital, zahtevo po skupnem kapitalskem blažilniku iz člena 128(6) Direktive 2013/36/EU in omejitve razdelitev iz člena 141 Direktive 2013/36/EU, ki se uporabljajo za variabilne prejemke vseh zaposlenih, ter rezultat procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala. Zahteve po vzdrževanju skupnega kapitalskega blažilnika iz člena 129 Direktive 2013/36/EU, vključno z omejitvami razdelitev iz člena 141(2) in (3) navedene direktive, se uporabljajo tudi na konsolidirani in subkonsolidirani ravni. Poleg tega morajo pristojni organi upoštevati rezultate nadzorniškega pregledovanja in ovrednotenja v skladu z ustreznimi smernicami organa EBA.
111. Institucije morajo učinek variabilnega prejemka – takojšnje in odložene zneske – vključiti v svoje načrtovanje kapitala in likvidnosti ter v svoj splošni proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala.
112. Skupni variabilni prejemek, ki ga dodeli institucija, ne sme omejevati zmožnosti institucije, da dolgoročno ohrani ali obnovi trdno kapitalsko osnovo, in mora upoštevati interese delničarjev in lastnikov ter deponentov, vlagateljev in drugih deležnikov. Variabilni prejemek se

ne sme dodeliti ali izplačati, če bi bila s tem ogrožena trdna kapitalna osnova institucije. Poleg omejitev razdelitev iz člena 141 Direktive 2013/36/EU mora institucija te zahteve upoštevati pri določanju:

- a. celotnih skupnih sredstev variabilnih prejemkov, ki se lahko dodelijo za isto leto, in
- b. zneska variabilnih prejemkov, izplačanih ali dospelih v izplačilo v istem letu.

113. Institucije, ki nimajo trdne kapitalne osnove ali pri katerih je trdnost kapitalne osnove ogrožena, morajo v zvezi v z variabilnim prejemkom upoštevati naslednje ukrepe:

- a. znižanje proračuna variabilnih prejemkov v skladu s členom 141 Direktive 2013/36/EU, vključno z možnostjo za zmanjšanje teh prejemkov na nič;
- b. uporabo potrebnih ukrepov za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov;
- c. uporabo neto dobička institucije za isto leto in po možnosti za naslednja leta za namen krepitve kapitalne osnove. Institucija ne sme nadomestiti morebitnega znižanja variabilnih prejemkov, da bi zagotovila trdno kapitalno osnovo v poznejših letih, ali ga nadomestiti z drugimi plačili, instrumenti ali metodami, ki lahko povzročijo izogibanje tej določbi.

114. Pristojni organi morajo ukrepati, kadar dodelitev variabilnih prejemkov ogroža ohranjanje trdne kapitalne osnove, ter zahtevati, da institucija zniža celoten proračun variabilnih prejemkov ali jih omeji, dokler se stanje kapitalne ustreznosti ne izboljša; po potrebi lahko uporabi ukrepe za prilagoditev glede na uspešnost, zlasti malus, in od institucij zahteva povečanje kapitala z uporabo čistega dobička.

Naslov II – Zahteve glede strukture prejemkov

7. Kategorije prejemkov

115. V skladu z Direktivo 2013/36/EU so lahko prejemki fiksni ali variabilni; drugih kategorij prejemkov ni. Kadar so prejemki variabilni in izplačani zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, morajo biti poleg splošnih zahtev iz člena 92 direktive CRD izpolnjene tudi vse zahteve iz člena 94 zadevne direktive. V ta namen morajo institucije v skladu s temi smernicami sestavine prejemkov razvrstiti v kategorijo fiksnih ali variabilnih prejemkov, pri čemer morajo njihove politike prejemkov določati jasna, objektivna, vnaprej določena in pregledna merila za razvrstitev vseh kategorij prejemkov v kategorijo fiksnih ali variabilnih prejemkov v skladu z merili iz člena 92(2)(g) Direktive 2013/36/EU in teh smernic.

116. Kadar na podlagi meril iz teh smernic ni mogoča jasna razvrstitev sestavine v kategorijo fiksnih prejemkov, je treba takšno sestavino šteti za variabilni prejemek.
117. Prejemek je fiksni, kadar za pogoje za njegovo razvrstitev in znesek velja naslednje:
- a. temeljijo na vnaprej določenih merilih;
 - b. na enoten način upoštevajo raven strokovnih izkušenj in delovne dobe zaposlenih;
 - c. so pregledni glede na individualni znesek, dodeljen posameznemu zaposlenemu;
 - d. so trajni, tj. se ohranijo v obdobju, vezanem na določeno vlogo in organizacijske odgovornosti;
 - e. so nepreklicni; stalni znesek se spremeni le na podlagi kolektivnih pogajanj ali po pogajanjih v skladu z nacionalnimi merili za določanje plač;
 - f. institucija jih ne more znižati, prekiniti ali preklicati;
 - g. ne zagotavljajo spodbud za prevzemanje tveganj in
 - h. niso odvisni od uspešnosti.
118. Sestavine prejemkov, ki so del splošne politike na ravni celotne institucije, če izpolnjujejo pogoje iz odstavka 117, ali plačila, obvezna v skladu z nacionalno zakonodajo, so obravnavane kot fiksni prejemki. To vključuje plačila, ki so del običajnega zaposlitvenega svežnja, kot je opredeljeno v teh smernicah.
119. Naslednje sestavine prejemkov je treba prav tako obravnavati kot fiksne prejemke, kadar se vse podobne situacije obravnavajo dosledno:
- a. prejemki, plačani zaposlenim na delu v tujini, glede na življenjske stroške in davčne stopnje v drugi državi;
 - b. nadomestila, ki se uporabljajo za zvišanje osnovne fiksne plače, kadar zaposleni delajo v tujini in prejmejo nižje plačilo, kot če bi delali na primerljivem delovnem mestu na lokalnem trgu dela, če so izpolnjeni vsi naslednji posebni pogoji:
 - i. nadomestilo je izplačano na nediskriminatorni podlagi vsem zaposlenim v podobnem položaju;
 - ii. nadomestilo je dodeljeno, ker zaposleni začasno delajo v tujini ali na drugem delovnem mestu, pri čemer je treba prilagoditi raven prejemkov, da se upošteva raven plačil na ustreznem trgu;
 - iii. raven dodatnih plačil temelji na vnaprej določenih merilih;

iv. trajanje nadomestila je odvisno od trajanja okoliščin, navedenih zgoraj.

8. Posebni primeri sestavin prejemkov

8.1 Nadomestila

120. Variabilni in fiksni prejemki institucij lahko zajemajo različne elemente, vključno z dodatnimi ali pomožnimi plačili ali ugodnostmi. Institucije morajo analizirati nadomestila²⁸ in jih razvrstiti v kategorijo variabilnih ali fiksnih sestavin prejemkov. Razvrstitev mora temeljiti na merilih iz razdelka 7.

121. Institucija mora ustrezno dokumentirati rezultate ocene iz razdelka 7, predvsem kadar so nadomestila obravnavana kot fiksni prejemki, vendar je zanje značilno kar koli od naslednjega:

- a. izplačana so le zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije²⁹;
- b. omejena so na primere, v katerih bi sicer razmerje med variabilno in fiksno sestavino prejemkov presegalo 100 % (če je primerno, do 200 % z odobritvijo delničarjev);
- c. nadomestila so odvisna od kazalnikov, ki bi se lahko razumeli kot vrsta kazalnikov uspešnosti. V tem primeru mora biti institucija sposobna dokazati, da ti kazalniki niso povezani z uspešnostjo institucije, npr. z analizo korelacije z uporabljenimi kazalniki uspešnosti.

122. Kadar nadomestila temeljijo na vlogi, funkciji ali organizacijski odgovornosti zaposlenih, morajo za pravilno razporeditev v fiksno sestavino prejemkov izpolnjevati merila iz odstavka 117 ob upoštevanju vseh naslednjih značilnosti:

- a. nadomestilo je vezano na vlogo ali organizacijsko odgovornost in dodeljeno, dokler se ne zgodi nobena pomembna sprememba v zvezi z odgovornostmi in pristojnostmi vloge, zaradi katere bi imeli zaposleni dejansko drugačno vlogo ali organizacijsko odgovornost;
- b. znesek ni odvisen od drugih dejavnikov, ampak le od opravljanja določene vloge ali določene organizacijske odgovornosti in meril iz odstavka 182;
- c. vsi drugi zaposleni, ki opravljajo enako vlogo ali imajo enako organizacijsko odgovornost in so v primerljivem položaju, bi bili upravičeni do primerljivega nadomestila brez poseganja v odstavek 182 teh smernic.

²⁸ V različnih institucijah se lahko različno imenujejo: „plačilo na podlagi vloge“, nadomestilo za zaposlene, prilagodljivo nadomestilo za vlogo, nadomestilo v pavšalnem znesku“ itd.

²⁹ To, da je zaposleni uvrščen med zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, se ne sme šteti za vlogo ali funkcijo.

123. Pristojni organi morajo zagotoviti, da nadomestila niso instrument ali metoda, ki bi omogočala neskladnost institucij z direktivo CRD.

8.2 Variabilni prejemki na podlagi prihodnje uspešnosti

124. Kadar dodelitev variabilnega prejemka, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami (LTIP), temelji na pretekli uspešnosti v obdobju vsaj enega leta, odvisna pa je tudi od pogojev prihodnje uspešnosti, mora veljati naslednje:

- a. institucije morajo zaposlenim jasno določiti dodatne pogoje uspešnosti, ki morajo biti izpolnjeni po dodelitvi variabilnega prejemka za namen dospelosti v izplačilo;
- b. institucije morajo pred dospelostjo variabilnega prejemka v izplačilo oceniti, da so pogoji za dospelost v izplačilo izpolnjeni;
- c. dodatne pogoje iz naslova prihodnje uspešnosti, je treba določiti za vnaprej določeno obdobje uspešnosti, ki ne sme biti krajše od enega leta;
- d. kadar dodatni pogoji iz naslova prihodnje uspešnosti niso izpolnjeni, mora za do 100 % variabilnega prejemka, dodeljenega v skladu s temi pogoji, veljati dogovor o sistemu malusa;
- e. obdobje odložitve se mora končati najmanj eno leto po oceni zadnjega pogoja uspešnosti; vse druge zahteve v zvezi z odložitvijo variabilnega prejemka za zaposlene, določene v razdelku 15, veljajo enako kot za variabilni prejemek, ki temelji izključno na uspešnosti pred dodelitvijo;
- f. pri izračunu razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka je treba upoštevati skupni znesek dodeljenega variabilnega prejemka v poslovnem letu, za katerega je bil dodeljen variabilni prejemek, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami. To mora veljati tudi, kadar je bila pretekla uspešnost ocenjena v večletnem obračunskem obdobju.

125. Kadar morebitni načrt prejemkov za variabilni prejemek, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami, temelji izključno na pogojih prihodnje uspešnosti (npr. kadar se novim zaposlenim dolgoročno spodbujevalna shema zagotovi na začetku prvega leta zaposlitve), je treba šteti, da je znesek dodeljen po izpolnitvi pogojev uspešnosti, sicer se prejemek ne sme dodeliti. Dodeljene zneske je treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka v poslovnem letu pred dodelitvijo. Kadar se dodeli določeno število instrumentov, jih je treba izjemoma vrednotiti za namen izračuna razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka s tržno ceno ali pošteno vrednostjo, določeno ob odobritvi morebitnega načrta prejemkov za variabilne prejemke. Upoštevati je treba točke (a) do (c) odstavka 124. Vse druge zahteve veljajo enako kot za variabilne prejemke, npr. obdobje odložitve začne teči po dodelitvi variabilnega prejemka.

8.3 Plačila spodbujevalne provizije

126. Za plačila „spodbujevalne provizije“ v smislu člena 4(1)(d) direktive o UAIS veljajo določbe o prejemkih iz direktive o UAIS; odstavek 2 Priloge I k direktivi o UAIS v opredelitvi prejemka izrecno vključuje spodbujevalno provizijo³⁰. Uporabljajo se smernice organa ESMA za premišljene politike prejemkov na podlagi direktive o UAIS³¹. Za namene teh smernic organa EBA in zlasti za izračun razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov za zaposlene, opredeljene v razdelku 13 teh smernic, mora veljati naslednje:

- a. vsa izplačila tem zaposlenim iz alternativnih investicijskih skladov prek spodbujevalne provizije, ki ne pomenijo sorazmernega donosa morebitnih naložb teh zaposlenih, je treba šteti kot variabilni prejemek in jih vrednotiti ob njihovi dodelitvi;
- b. vsa izplačila tem zaposlenim iz alternativnih investicijskih skladov prek spodbujevalne provizije, ki pomenijo sorazmerni donos morebitnih naložb teh zaposlenih (izvedenih prek spodbujevalne provizije) v alternativni investicijski sklad, je treba izključiti iz izračuna.

127. Dividende, izplačane za pridobljene delnice ali enakovredne lastniške deleže, ki jih zaposleni prejmejo kot delničarji ali lastniki institucije, niso del prejemka za namene teh smernic. Taka plačila pa se ne smejo uporabiti kot metoda plačevanja za variabilne prejemke, ki bi povzročila izogibanje zahtevam, določenim v direktivi CRD.

8.4 Bonusi za zadržanje

128. Institucije morajo biti sposobne utemeljiti svoj legitimni interes za dodelitev bonusov za zadržanje, s katerimi želijo zadržati zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Takšne bonuse lahko na primer uporabijo v primeru prestrukturiranja, likvidacije ali spremembe nadzora.

129. Bonus za zadržanje mora izpolnjevati zahteve za variabilni prejemek, vključno z naknadnim usklajevanjem tveganja, plačilom z instrumenti, odložitvijo, zadržanjem, malusom in vračilom sredstev. Sicer pa bonusi za zadržanje ne temeljijo na uspešnosti, ampak na drugih pogojih (tj. kadar zaposleni ostane v instituciji vnaprej določeno obdobje ali do določenega dogodka), zato predhodne prilagoditve tveganj niso potrebni.

³⁰ Odstavek 2 Priloge II k direktivi o UAIS določa, da se „[n]ačela iz odstavka 1 [...] uporabljajo za vse vrste prejemkov, ki jih izplača UAIS, za vse zneske, ki jih neposredno plača AIS, vključno s spodbujevalno provizijo, in za vse prenose enot ali deležev AIS, ki so namenjeni kategorijam osebja, vključno z višjim vodstvom, nosilci tveganja in nadzornimi funkcijami ter vsemi delavci, ki prejemajo celotne prejemke, katerih poklicne dejavnosti imajo bistven vpliv na njihov profil tveganosti ali profil tveganosti AIS, ki ga upravljajo“ (dodan poudarek).

³¹ ESMA/2013/232, na voljo na: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Za posebno obravnavo spodbujevalne provizije v okviru direktive o UAIS glej predvsem odstavke 10, 13,16 in 159 smernic organa ESMA.

130. Bonusov za zadržanje se ne sme dodeliti le kot nadomestilo za prejemke, povezane z uspešnostjo, ki niso bili izplačani zaradi nezadostne uspešnosti ali finančnega položaja institucije.
131. Institucije morajo določiti obdobje zadržanja kot določeno obdobje ali z opredelitvijo dogodka, ko mora biti pogoj zadržanja izpolnjen. Bonuse za zadržanje je treba dodeliti po koncu obdobja zadržanja ali po tem, ko je izpolnjen pogoj za zadržanje.
132. Bonus za zadržanje je treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim prejemkom kot variabilni prejemek. Upoštevati ga je treba bodisi kot letni znesek v posameznem letu obdobja zadržanja, ki se izračuna po načelu linearne sorazmernosti, ne glede na dejstvo, da se celotni znesek dodeli po koncu obdobja zadržanja, bodisi kot celotni znesek, ko je izpolnjen pogoj zadržanja. Kadar točna dolžina obdobja zadržanja ni vnaprej znana, mora institucija obdobje določiti in ustrezno dokumentirati glede na razmere in sprejete ukrepe, ki upravičujejo izplačilo bonusa za zadržanje. Izračun razmerja mora temeljiti na določenem obdobju.

8.5 Diskrecijske pokojninske ugodnosti

133. Diskrecijske pokojninske ugodnosti so oblika variabilnega prejemka. Kadar pogoji pokojninskega zavarovanja v družbi vključujejo pokojninske ugodnosti, ki ne temeljijo na uspešnosti in se dosledno dodelijo neki kategoriji zaposlenih, se takšne pokojninske ugodnosti ne štejejo kot diskrecijske, ampak jih je treba šteti kot del običajnega zaposlitvenega svežnja v skladu z opredelitvami pojmov iz teh smernic.
134. Institucija mora zagotoviti, da se, kadar zaposleni zapusti institucijo ali se upokoji, pri izplačilu diskrecijskih pokojninskih obveznosti upoštevajo ekonomski položaj institucije ali tveganja, ki jih je prevzel zaposleni in lahko dolgoročno vplivajo na institucijo.
135. Celoten znesek diskrecijskih pokojninskih obveznosti je treba v skladu s členom 94(1)(o) direktive CRD dodeliti v instrumentih iz točke (I) navedenega člena in:
- kadar zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, to zapusti pred upokojitvijo, mora institucija zadržati celoten znesek diskrecijskih pokojninskih obveznosti v instrumentih vsaj pet let brez uporabe sorazmerne dospelosti;
 - kadar zadevni zaposleni doseže pogoje za upokojitev, je treba za celoten znesek, izplačan v instrumentih, uporabiti petletno obdobje zadržanja.
136. Institucije morajo zagotoviti, da se dogovori o sistemu malusa in vračila sredstev uporabljajo enako za diskrecijske pokojninske ugodnosti kot za druge elemente sprejemljivih prejemkov.

9. Sestavine izrednih prejemkov

9.1 Zajamčeni variabilni prejemek

137. Obstajajo različne oblike zajamčenega variabilnega prejemka, na primer „zajamčeni bonus“, „bonus dobrodošlice“, „bonus ob zaposlitvi“, „minimalni bonus“ itd., ki se lahko dodelijo v gotovini ali instrumentih.
138. Kadar se zajamčeni variabilni prejemek dodeli v skladu s členom 94(1)(d) in (e) Direktive 2013/36/EU ob zaposlitvi novih zaposlenih, institucije variabilnega prejemka ne smejo zagotoviti za dlje kot za prvo leto zaposlitve. Zajamčeni variabilni prejemki so izjema in se izplačujejo le, če institucija razpolaga s trdno in močno kapitalsko osnovo, v skladu s členom 94(1)(e) navedene direktive in razdelkom 6 teh smernic.
139. Institucije lahko zajamčeni variabilni prejemek enemu zaposlenemu dodelijo le enkrat. Ta zahteva mora veljati tudi na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi ter vključuje razmere, v katerih zaposleni prejme novo pogodbo od iste institucije ali od druge institucije, zajete v obseg konsolidacije.
140. Institucije in pristojni organi ne smejo vključiti zneska zajamčenega variabilnega prejemka v izračun razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti, kadar se zajamčeni variabilni prejemek dodeli ob zaposlitvi novega zaposlenega pred začetkom prvega obdobja uspešnosti.
141. Institucije kot del dogovorov, s katerimi se zagotovi ta del variabilnega prejemka, ne smejo uveljaviti zahtev glede dogovorov o sistemu malusa in vračila sredstev za zajamčeni variabilni prejemek. Celotni znesek lahko izplačajo v gotovini, ki ni odložena.

9.2 Nadomestilo ali odkup iz pogodbe iz prejšnje zaposlitve

142. Nadomestilo za odkup iz prejšnje pogodbe je treba dodeliti pod pogoji iz odstavka 138 teh smernic.
143. Prejemek iz naslova nadomestila ali odkupa iz prejšnje pogodbe je treba šteti za odobrenega, kadar je prejšnji delodajalec zaposlenemu znižal ali preklical odloženi variabilni prejemek zaradi prekinitve pogodbe. Za svežnje prejemkov v zvezi z nadomestilom ali odkupom iz pogodb iz prejšnje zaposlitve veljajo vse zahteve za variabilni prejemek, vključno z dogovori o odlogu, zadržanju, izplačilu v instrumentih ali vračilu sredstev.

9.3 Odpravnina

144. Politike prejemkov institucij morajo določati morebitno uporabo odpravnin, vključno z najvišjim zneskom ali merili za določanje zneskov, ki jih je mogoče dodeliti kot odpravnino zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

Izplačila rednih prejemkov, povezanih s trajanjem odpovednega roka, se ne smejo šteti za odpravnino.

145. Institucije morajo imeti podlago, v katerem je odpravnina določena in odobrena, vključno z jasno dodelitvijo odgovornosti in pristojnosti odločanja ter sodelovanjem kontrolnih funkcij v postopku.
146. Odpravnina ne sme pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. V skladu s členom 94(1)(h) Direktive 2013/36/EU mora odpravnina izražati doseženo uspešnost v določenem obdobju in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev.
147. Odpravnina se ne sme dodeliti v primeru očitne neuspešnosti, ki dovoljuje takojšnjo odpoved pogodbe ali odpuščanje zaposlenih.
148. Odpravnina se ne sme dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno, ker sprejme delovno mesto pri drugem subjektu, razen če je odpravnina obvezna v skladu z nacionalnim delovnim pravom.
149. Odpravnina lahko vključuje odpravnino zaradi izgube mandata, pri čemer je lahko v pogodbi določena protikonkurenčna klavzula. Predvsem je treba dodatna plačila zaradi predčasne prekinitve pogodbe šteti za odpravnino v naslednjih razmerah:
 - a. institucija prekine pogodbe zaposlenih zaradi neuspešnosti poslovanja institucije;
 - b. institucija želi prekiniti pogodbo zaradi pomembnega zmanjšanja obsega dejavnosti institucije, v kateri je deloval zaposleni, ali kadar poslovna področja prevzamejo druge institucije, pri čemer ni možnosti, da bi zaposleni ohranili svojo zaposlitev pri prevzemni instituciji;
 - c. institucija in zaposleni se strinjata s poravnavo v primeru morebitnega ali dejanskega delovnega spora, da se prepriča, da bi o poravnavi odločalo sodišče.
150. Kadar institucije dodelijo odpravnino, morajo biti sposobne pristojnemu organu predstaviti razloge za odpravnino ter dokazati primernost dodeljenega zneska in meril, uporabljenih za določanje zneska, vključno s tem, da je znesek odvisen od dosežene uspešnosti v določenem času in da ne nagrajuje neuspešnosti ali kršitev.
151. Institucije morajo pri določanju zneska odpravnine upoštevati doseženo uspešnost v določenem obdobju in po potrebi oceniti resnost morebitne neuspešnosti. Pri ugotovljeni neuspešnosti je treba razlikovati med propadom institucije in neuspešnostjo zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, in sicer:
 - a. neuspešnost poslovanja institucije je treba upoštevati, kadar je določen skupni znesek odpravnine za zaposlene, ob upoštevanju kapitalne osnove institucije; take odpravnine ne smejo biti višje od znižanja stroškov, doseženega s predčasno prekinitvijo pogodb;

- b. zaradi neuspešnosti zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, se zniža znesek odpravnine, ki bi bila sicer dodeljena, če bi se pri oceni zneska odpravnine upoštevala le uspešnost v določenem obdobju, vključno z možnostjo neizplačila.
152. Neuspešnost poslovanja institucij vključuje naslednje primere:
- kadar je instituciji dodeljena državna pomoč ali se zanjo uporabijo ukrepi za zgodnje posredovanje ali ukrepi za reševanje v skladu z Direktivo 2014/59/EU³²;
 - kadar je vložen zahtevek za začetek običajnih insolvenčnih postopkov institucije, kot je opredeljeno v členu 2(1)(47) Direktive 2014/59/EU.
 - kadar pomembne izgube vodijo v stanje, v katerem institucija nima več trdne kapitalne osnove, in se nato poslovno področje proda ali poslovna dejavnost zmanjša.
153. Neuspešnost zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, je treba oceniti za vsak primer posebej, pri čemer so vključeni naslednji primeri:
- kadar se šteje, da član upravljalnega odbora ne izpolnjuje več ustreznih standardov sposobnosti in primernosti;
 - kadar je zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, sodeloval ali bil odgovoren za ravnanje, ki je povzročilo znatne izgube za institucijo, kot je opredeljeno v politiki prejemkov institucije;
 - kadar zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, naklepno ali iz hude malomarnosti deluje v nasprotju z notranjimi pravili, vrednotami ali postopki.
154. Odpravnino je treba šteti za variabilni prejemek. Naslednji zneski odpravnin se ne smejo upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka ter pri uporabi odloga in izplačila v instrumentih:
- odpravnine, ki so obvezne v skladu z nacionalnim delovnim pravom, obvezne na podlagi sodne odločbe ali izračunane z vnaprej opredeljeno splošno formulo, določeno v politiki prejemkov v primerih iz odstavka 149;
 - poravnave zaradi izgube mandata, kadar je v pogodbi določena protikonkurenčna klavzula in ki se izplačajo v prihodnjih obdobjih do zneska fiksnega prejemka, ki bi bil

³² Direktiva 2014/59/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o vzpostavitvi okvira za sanacijo ter reševanje kreditnih institucij in investicijskih podjetij ter o spremembi Šeste direktive Sveta 82/891/EGS ter direktiv 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EU, 2012/30/EU in 2013/36/EU in uredb (EU) št. 1093/2010 ter (EU) št. 648/2012 Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 173, 12.6.2014, str. 190).

izplačan v obdobju prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, če bi bil zaposleni še vedno zaposlen;

- c. odpravnine v skladu z odstavkom 149, ki ne izpolnjujejo pogoja iz točke (a) tega odstavka, kadar je institucija pristojnemu organu predstavila razloge in primernost zneska odpravnine.

155. Pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka je treba naslednje zneske odpravnine upoštevati kot variabilni prejemek za namene izračuna tega razmerja za zadnje obdobje uspešnosti:

- a. vsoto morebitnih zneskov, ki presegajo fiksni prejemek, za prihodnja obdobja iz točke (b) odstavka 154;
- b. vse druge odpravnine, ki niso navedene v odstavku 154.

10. Prepovedi

10.1 Osebnostno zavarovanje pred tveganji

156. Ustrezna politika prejemkov, ki upošteva tveganja, mora biti dovolj učinkovita, v praksi pa mora omogočiti tudi znižanje zneska variabilnih prejemkov, dodeljenih zaposlenim, ter uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračila sredstev.

157. Institucije morajo v čim večjem obsegu zagotoviti, da zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, negativnih tveganj variabilnih prejemkov ne morejo prenesti na drugo osebo prek varovanja pred tveganjem ali nekaterih vrst zavarovanja, npr. z izvajanjem politik za poslovanje s finančnimi instrumenti in z zahtevami o razkritju.

158. Šteje se, da je zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, zavaroval tveganje znižanja prejemkov, če je sklenil pogodbo s tretjo osebo ali institucijo in je izpolnjen kateri koli od spodnjih pogojev:

- a. v skladu s pogodbo mora tretja oseba ali institucija zaposlenemu neposredno ali posredno zagotoviti plačila, ki so povezana ali sorazmerna z zneski, za katere se je variabilni prejemek zaposlenega zmanjšal;
- b. zaposleni kupi ali ima izvedene finančne instrumente, ki so namenjeni varovanju izgub, povezanih s finančnimi instrumenti, prejetimi kot del variabilnega prejemka.

159. Če je zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, sklenil zavarovalno pogodbo z določbo o prejetju nadomestila v primeru znižanja prejemka, bi bilo treba šteti, da je zavaroval tveganje znižanja prejemkov. To v splošnem ne

velja za sklenitev zavarovanja za kritje osebnih plačil, kot so prispevki za zdravstveno varstvo in obroki hipoteke.

160. Za odložene in zadržane variabilne prejemke mora veljati zahteva, da se ne smejo uporabljati osebne strategije zavarovanja pred tveganji ali zavarovanje, s katerim bi se posegalo v učinke prilagajanj variabilnih prejemkov tveganjem iz naslova dogovorov glede prejemkov.
161. Institucije morajo imeti vzpostavljene učinkovite ureditve za zagotovitev, da zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, upoštevajo zahteve iz tega razdelka. Potrebna je vsaj izjava zaposlenega, s katero se zaveže, da ne bo uporabljal osebnih strategij zavarovanja pred tveganji ali sklepal zavarovanj, s katerimi bi posegal v učinke usklajevanj tveganja. Kadrovska funkcija ali funkcije notranjih kontrol v institucijah morajo izvajati vsaj naključne inšpekcijske preglede, da se preveri skladnost te izjave v zvezi z notranjimi skrbniškimi računi. Naključni pregledi morajo vključevati vsaj notranje skrbniške račune zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Prav tako mora biti obvezno, da je institucija obveščena o kakršnih koli skrbniških računih zunaj institucije.

10.2 Izogibanje

162. Institucije morajo preprečiti, da se variabilni prejemki izplačujejo prek instrumentov ali metod, katerih cilj je ali ki povzročajo neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov, ki veljajo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ali zahtev glede prejemkov, ki veljajo za vse zaposlene, kadar te obstajajo. To zajema dogovore med institucijo in tretjimi osebami, kadar ima zaposleni pri tem finančni ali osebni interes.
163. „Izogibanje“ je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov, kadar institucija dejansko ne dosega cilja in namena zahtev kot celote, čeprav formalno izpolnjuje posamezne zahteve o prejemkih.
164. Za izogibanje se med drugim štejejo naslednje okoliščine:
- a. kadar se variabilni prejemek šteje za fiksnega v skladu z besedilom teh smernic, vendar ne v skladu z njihovim ciljem;
 - b. kadar se dodeli ali dospe v plačilo variabilni prejemek, ki ni zajamčeni variabilni prejemek, čeprav:
 - i. zaposleni, poslovna enota ali institucija ni bila dovolj uspešna, kar se izmeri v skladu z naslovom IV teh smernic;
 - ii. ni učinkovitega prilagajanja variabilnega prejemka tveganjem (tj. predhodne ali naknadne prilagoditve zaradi tveganj); ali

- iii. variabilni prejemek ni vzdržen glede na finančni položaj institucije;
 - c. kadar zaposleni prejemajo plačila od institucije ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode plačila, ki vsebujejo spodbudo za prevzemanje tveganj ali zagotavljajo nesorazmerne donose od naložb v instrumente podjetja, ki se znatno razlikujejo od pogojev drugih vlagateljev, ki bi vlagali v tak instrument;
 - d. kadar zaposleni prejemajo plačila od institucije ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode za izogibanje zahtevam glede prejemkov (npr. posojila, ki jih ni mogoče odplačati);
 - e. kadar se fiksne sestavine prejemka dodelijo kot fiksno število instrumentov in ne kot fiksni znesek;
 - f. kadar se zaposlenim dodelijo prejemki v obliki instrumentov ali pa se jim omogoči nakup instrumentov po ceni, ki ne temelji na tržni vrednosti ali pošteni vrednosti v primeru instrumentov, s katerimi se ne trguje na borzi, prejeta dodatna vrednost pa se ne upošteva pri variabilnem prejemku;
 - g. kadar pogosto potekajo pogajanja o prilagoditvah sestavin fiksnega prejemka, cilj prilagoditev pa je dejansko usklajevanje prejemka z uspešnostjo zaposlenih;
 - h. kadar so dodeljena nadomestila previsoka in neutemeljena glede na okoliščine;
 - i. kadar je prejemek označen kot plačilo za predčasno upokožitev in se ne upošteva kot variabilni prejemek, čeprav ima dejansko naravo odpravnine, saj se dodeli ob predčasni prekinitvi pogodbe, ali kadar se zaposleni po dodelitvi takega plačila dejansko ne upokoži ali kadar se plačila ne dodeljujejo na mesečni ravni.
165. Institucije morajo imeti vzpostavljene ustrezne kontrole za metode merjenja uspešnosti, da se prepreči možnost zlorabe meril za dodelitev. Če take kontrole niso vzpostavljene, variabilni prejemki niso ustrezno povezani z uspešnostjo, politika prejemkov pa se ne izvaja pravilno, zato lahko vsako plačilo variabilnih prejemkov povzroči kršitev regulativnih zahtev. Možne zlorabe vključujejo na primer subjektivne odločitve v dvostranskem postopku merjenja uspešnosti, npr. kadar ni objektivnih standardov za postopek odločanja o tem, ali zaposleni dosegajo cilje.
166. Institucije ne smejo zagotavljati nadomestil za morebitna znižanja ali prestrukturiranja variabilnih prejemkov, ki so npr. posledica ukrepov sanacije in reševanja ali izrednega poseganja države, v poznejših letih ali z drugimi plačili, instrumenti ali metodami.
167. Institucije ne smejo vzpostavljati struktur skupin ali offshore subjektov ali sklepati pogodb z osebami, ki delujejo v imenu institucije, z namenom prirejanja rezultata postopka opredelitve

in izogibanja uporabi zahtev glede prejemkov za zaposlene, za katere bi se take zahteve sicer morale uporabljati.

168. Kadar institucije redno uporabljajo in podaljšujejo kratkoročne pogodbe (npr. pogodbe, ki veljajo eno leto), morajo pristojni organi preveriti, ali take pogodbe predstavljajo instrument ali metodo za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU, npr. ker dejansko ustvarjajo variabilne prejemke, in morajo sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da institucije izpolnjujejo zahteve iz členov 92 in 94 Direktive 2013/36/EU.

169. Kadar je prejemek fiksni prejemek v skladu s smernicami iz razdelka 7, vendar se izplača v instrumentih, morajo institucije in pristojni organi preučiti, ali uporabljeni instrumenti fiksno sestavino prejemka spreminjajo v variabilno sestavino prejemka, ker je vzpostavljena povezava z uspešnostjo institucije. Institucije ne bi smele uporabljati finančnih instrumentov kot dela fiksnega prejemka, da se izognejo zahtevam glede variabilnih prejemkov, uporabljeni instrumenti pa tudi ne bi smeli spodbujati pretiranega prevzemanja tveganja.

Naslov III – Prejemki za posebne funkcije

11. Prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja ali nadzora

170. Prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja (v nadaljnjem besedilu: organ vodenja) morajo biti usklajeni z njihovimi pooblastili, nalogami, strokovnim znanjem in odgovornostmi.

171. Da lahko člani organa nadzora pravilno obravnavali nasprotje interesov, morajo brez poseganja v odstavka 172 in 173 prejemati le fiksne prejemke. Mehanizmi, ki temeljijo na spodbudah in na uspešnosti institucije, se ne smejo uporabljati. Povračilo stroškov članom organa nadzora in plačilo fiksnega zneska za delovno uro ali dan, tudi če čas, za katerega se prejme plačilo, ni vnaprej določen, se štejeta za fiksni prejemek.

172. Kadar se v izrednih primerih članom organa nadzora dodeli variabilni prejemek, morata variabilni prejemek in njegovo prilagajanje tveganjem v celoti upoštevati dodeljenim nalogam nadzora, spremljanja in kontrole, upoštevati pa se morajo tudi pooblastila in odgovornosti posameznikov, pa tudi doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami.

173. Kadar se variabilni prejemek dodeli v instrumentih, bi bilo treba sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da ti člani upravljalnega organa še naprej objektivno presojujejo. Ti ukrepi vključujejo uvedbo obdobja zadržanja do konca mandata.

12. Prejemki za kontrolne funkcije

174. Funkcije notranjih kontrol morajo biti neodvisne ter imeti zadostne vire, znanje in izkušnje za opravljanje svojih nalog glede politike prejemkov institucij. Neodvisne kontrolne funkcije morajo na področju politike prejemkov in tveganj, ki lahko izhajajo iz politik prejemkov, dejavno in redno sodelovati med seboj ter z drugimi pomembnimi funkcijami in odbori.
175. Prejemki zaposlenih v neodvisnih kontrolnih funkcijah morajo instituciji omogočati, da na teh funkcijah zaposluje kvalificirane in izkušene delavce. Prejemki neodvisnih kontrolnih funkcij morajo biti pretežno fiksni, da odražajo naravo njihovih odgovornosti.
176. Metode, ki se uporabljajo za določanje variabilnih prejemkov kontrolnih funkcij, tj. funkcije upravljanja tveganj, zagotavljanja skladnosti poslovanja in notranje revizije, ne bi smele ogrozati objektivnosti in neodvisnosti njihovih zaposlenih.

Naslov IV – Politika prejemkov ter dodelitev in izplačilo variabilnih prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije

13. Politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije

177. Institucije morajo zagotoviti, da je politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, v skladu z načeli iz členov 92 in 94 ter, kadar je primerno, člena 93 Direktive 2013/36/EU.
178. Institucije morajo za različne kategorije zaposlenih uporabljati različne politike prejemkov in mehanizmov prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem, če je to primerno za zagotovitev, da je vpliv kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ustrezno usklajen z njihovimi prejemki.
179. Kadar institucije načrtujejo gotovinsko izplačilo fiksne sestavine prejemka, ki je manjše kot 100 %, mora biti ta odločitev dobro utemeljena in odobrena v okviru politike prejemkov.
180. Kadar institucija, ki je delniška družba, predvsem pa institucija, ki je uvrščena na borzi, za nekatere kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, uporablja zahtevo glede imetništva delnic, da bi tako dosegla boljšo dolgoročno usklajenost spodbud zanje, mora biti znesek jasno naveden v politikah institucije. Kadar se uporablja zahteva glede imetništva delnic, morajo imeti zaposleni določeno število delnic ali nominalni znesek delnic, dokler so zaposleni na istem položaju ali enakovrednem oziroma nadrejenem položaju.

13.1 Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov

181. V skladu s členom 94(1)(f) Direktive 2013/36/EU morajo imeti institucije za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, popolnoma prožno politiko variabilnih prejemkov. Znesek dodeljenega variabilnega prejemka bi se moral ustrezno prilagajati spremembam v uspešnosti zaposlenega, poslovne enote in institucije. Institucija mora določiti, kako se bo variabilni prejemek prilagajal spremembam v uspešnosti in ravnem uspešnosti. To mora zajemati ravni uspešnosti, pri katerih se variabilni prejemek ne izplača. V primeru neetičnega in neskladnega ravnanja se mora variabilni prejemek zaposlenega znatno znižati.
182. Fiksni prejemek zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, mora izražati poklicne izkušnje in odgovornosti v organizaciji, pri čemer je treba upoštevati raven izobrazbe, delovno dobo, strokovno znanje in izkušnje ter veččine, omejitve (npr. socialne, ekonomske, kulturne omejitve ali druge pomembne dejavnike) in izkušnje pri delu, ustrezno poslovno dejavnost in raven prejemkov na geografski lokaciji.
183. Znesek fiksnega prejemka mora biti dovolj visok, da je mogoče neizplačilo variabilnega prejemka. Zaposleni ne bi smeli biti odvisni od dodelitve variabilnega prejemka, saj lahko to spodbuja kratkoročno pretirano prevzemanje tveganja, vključno z zavajajočo prakso prodaje produktov, kadar brez takega kratkoročnega prevzemanja tveganj dodelitev variabilnega prejemka glede na uspešnost institucije ali zaposlenega ne bi bila mogoča.
184. Izplačilo morebitnega fiksnega prejemka v instrumentih ne sme ogroziti zmožnosti institucije, da pri variabilnih prejemkih uporablja popolnoma prožno politiko.

13.2 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom

185. Institucije morajo v svoji politiki prejemkov vnaprej določiti ustrezno raven zgornjega razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, v skladu z omejitvami in postopki iz člena 94(1)(g) Direktive 2013/36/EU ter nacionalne zakonodaje, pri čemer je treba upoštevati poslovne dejavnosti, tveganja in vpliv različnih kategorij zaposlenih na profil tveganosti. Institucije lahko določijo različna razmerja za različne pravne sisteme, različne poslovne enote, korporativno funkcijo in funkcije notranjih kontrol ter različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Določeno razmerje je razmerje med variabilno sestavino prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli za naslednje obdobje uspešnosti, in fiksno sestavino prejemka za naslednje obdobje uspešnosti.
186. Zgornje razmerje bi bilo treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli v zadevnem letu uspešnosti, vključno z zneskom, ki ga je treba upoštevati pri bonusu za zadržanje, deljeno z vsoto vseh fiksnih sestavin prejemka, ki se dodelijo za isto leto uspešnosti. V vsakem primeru je treba vse sestavine

prejemka pravilno dodeliti variabilnemu ali fiksnemu prejemku v skladu s temi smernicami. Institucije lahko izpustijo nekatere fiksne sestavine prejemka, kadar niso pomembne, npr. kadar so dodeljene sorazmerne nederarne ugodnosti.

187. V izjemnih in upravičenih primerih se lahko v politiki prejemkov določi drugačno razmerje za posamezne zaposlene, ki spadajo v določeno kategorijo zaposlenih, v primerjavi z drugimi zaposlenimi iz iste kategorije zaposlenih.
188. Določena razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavnimi prejemka za kategorije zaposlenih ali posamezne zaposlene mora odobriti upravljalni organ v svoji nadzorni funkciji ali po potrebi skupščina delničarjev. Razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka bi bilo treba določiti neodvisno od morebitnih prihodnjih naknadnih prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem ali nihanjem v ceni instrumentov.
189. Dejansko razmerje je treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki so bile dodeljene v zadnjem letu uspešnosti, kot je določeno s temi smernicami, vključno z zneski, dodeljenimi za večletna obračunska obdobja, deljeno z vsoto fiksnih sestavin prejemka, dodeljenih za isto leto uspešnosti. Lahko pa institucije v primeru večletnih obračunskih obdobj, ki se ne začnejo vsako leto, v vsakem letu obdobja uspešnosti upoštevajo najvišji znesek variabilnega prejemka, ki se lahko dodeli ob koncu obdobja uspešnosti, deljeno s številom let, zajetih v obdobju uspešnosti.
190. Dejansko razmerje med dodeljenim variabilnim prejemkom in fiksnim prejemkom se mora povečati glede na doseženo uspešnost ter morajo zajemati ravni dodelitev, ki se dosežejo le v primeru uspešnosti, ki presega cilje oziroma je izjemna. Dejansko razmerje ne sme presežati zgornjega razmerja, določenega v skladu s členom 94(1)(g) Direktive 2013/36/EU, nacionalno zakonodajo in politiko prejemkov institucije.
191. Pri izračunu zgornjega ali dejanskega razmerja morajo institucije Smernice organa EBA o veljavni nominalni diskontni stopnji za variabilne prejemke v skladu s členom 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU uporabljati le v primeru, ko so države članice prenesle člen 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU ali ko se razmerje izračunava za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ki je v tretji državi in je podrejena družba nadrejene institucije EU.

14. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem

192. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem zajema postopek merjenja uspešnosti in tveganj (razdelek 14.1); postopek dodelitve (razdelek 14.2) in postopek izplačila (razdelek 15). Variabilni prejemek mora biti v vseh fazah postopka prilagajanja tveganjem prilagojen za vsa sedanja in prihodnja prevzeta tveganja. Institucija mora zagotoviti, da so spodbude za prevzemanje tveganj uravnotežene s spodbudami za obvladovanje tveganj.
193. Institucija mora časovni okvir za merjenje tveganj in uspešnosti uskladiti s poslovnim ciklom institucije v večletnem okviru. Institucije morajo določiti ustrezno dolgo obračunsko

obdobje in obdobja izplačila prejemka, pri čemer morajo razlikovati med prejemkom, ki ga je treba izplačati takoj, in prejemkom, ki se izplača po končanih obdobjih odložitve in zadržanja. Obračunsko obdobje in obdobja izplačila morajo upoštevati poslovno dejavnost in položaj kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ali, v izjemnih primerih, posameznega zaposlenega.

194. V postopku prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem je treba v vseh fazah uporabljati ustrezno kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih meril v obliki absolutnih in relativnih meril, da se zagotovi upoštevanje vseh tveganj, uspešnosti in potrebnih prilagoditev tveganjem. Institucija mora absolutna merila uspešnosti določiti na podlagi svoje strategije, vključno s svojim profilom tveganosti in nagnjenostjo k prevzemanju tveganja. Določiti mora relativna merila uspešnosti za primerjavo uspešnosti z uspešnostjo primerljivih subjektov, ki so lahko „notranji“ (tj. znotraj organizacije) ali „zunanji“ (tj. podobne institucije). Kvantitativna in kvalitativna merila ter uporabljeni postopki morajo biti pregledni in v čim večji meri določeni vnaprej. Tako kvantitativna kot kvalitativna merila se lahko delno opirajo na presojo.
195. Kadar se uporabljajo pristopi na podlagi presoje, morajo institucije zagotoviti ustrezno raven preglednosti in objektivnosti presoje, in sicer z:
- a. jasno zapisano politiko z opisom parametrov in ključnih ugotovitev, na katerih bo presoja temeljila;
 - b. jasno in popolno dokumentacijo končne odločitve v zvezi z merjenjem tveganja in uspešnosti ali uporabljenimi prilagoditvami tveganjem;
 - c. vključitvijo ustreznih kontrolnih funkcij;
 - d. upoštevanjem osebnih spodbud zaposlenih, ki presojujejo, in morebitnih nasprotij interesov;
 - e. izvajanjem ustreznega medsebojnega nadzora, tudi npr. s prilagoditvami odbora, ki vključuje zaposlene iz poslovnih enot, korporativne funkcije in kontrolnih funkcij itd.;
 - f. odobritvijo ocene, ki jo je dala kontrolna funkcija ali je bila dana na ustrezni hierarhični ravni nad funkcijo, ki poda oceno, npr. na ravni upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja ali nadzora ali v komisiji za prejemke.
196. Institucije morajo zagotoviti, da je postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem, vključno z morebitnimi elementi, ki temeljijo na presoji, za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, pregleden.
197. Če se končni rezultat po uporabi meril na podlagi presoje znatno razlikuje od prvotnega rezultata, za izračun katerega so se uporabila vnaprej določena merila, morajo institucije komisiji za prejemke ali organu nadzora predložiti podrobne informacije v zvezi s tem.

14.1 Postopek merjenja uspešnosti in tveganj

198. Variabilni prejemek zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, mora biti prilagojen vsem tveganjem ter uspešnosti institucije, poslovne enote in posameznika. Relativna pomembnost meril za uspešnost na posamezni ravni mora biti v politiki prejemkov določena vnaprej in ustrezno uravnotežena, da se upoštevajo cilji na vsaki ravni, položaj ali odgovornosti zaposlenega, poslovna enota, v kateri zaposleni deluje, ter sedanja in prihodnja tveganja.

14.1.1 Ocene prevzetih tveganj

199. Institucija mora opredeliti cilje institucije, poslovnih enot in zaposlenih. Ti cilji morajo izhajati iz njene poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj, korporativnih vrednot, nagnjenosti k prevzemanju tveganj in dolgoročnih interesov ter morajo upoštevati tudi stroške kapitala in likvidnost institucije. Institucije morajo oceniti dosežke poslovnih enot in posameznih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v obračunskem obdobju glede na njihove cilje.

200. Institucije morajo upoštevati vsa sedanja in prihodnja bilančna ali zunajbilančna tveganja, pri čemer morajo razlikovati med tveganji institucije, poslovnih enot in posameznikov. Čeprav so institucije običajno izpostavljene vsem vrstam tveganj na ravni institucije, so na ravni posameznih zaposlenih ali poslovnih enot relevantne samo nekatere vrste tveganj.

201. Institucije morajo pri prejemkih uporabljati tudi ukrepe za njihovo prilagajanje tveganjem, kadar je težko natančno količinsko opredeliti izpostavljenost iz naslova tveganj, kot v primeru tveganja ugleda in operativnega tveganja. V takih primerih mora ocena tveganj temeljiti na ustreznih približkih, vključno s kazalniki tveganj, kapitalskimi zahtevami ali analizo scenarija.

202. Da se konservativno upoštevajo vsa pomembna tveganja na ravni institucije in poslovne enote, morajo institucije uporabiti enake metode merjenja tveganja, kot jih uporabljajo za namene notranjega merjenja tveganja, npr. kot del procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala (proces ICAAP) in pri individualnem ocenjevanju ustrezne likvidnosti institucije. Upoštevati morajo pričakovane in nepričakovane izgube ter stresne pogoje. Če institucija na primer uporablja napredni pristop za merjenje (AMA) za izračun svojih kapitalskih zahtev za operativno tveganje, bo ta metodologija že vključevala zelo velike izgube in analizo scenarija. Podobno bodo tudi modeli institucij v zvezi s kreditnim in tržnim tveganjem ter ekonomskim kapitalom vključevali stresne pogoje.

203. Institucije morajo biti sposobne pristojnim organom prikazati, kako so izračuni tveganj porazdeljeni po poslovnih enotah in različnih vrstah tveganj. Obseg in kakovost metod in modelov, ki se uporabljajo v okviru procesa ICAAP, mora institucija sorazmerno upoštevati v politiki prejemkov. Na podlagi bolj kompleksnih metod procesa ICAAP morajo nastati bolj kompleksne politike variabilnih prejemkov, vključno s tehnikami prilagoditve zaradi tveganj.

14.1.2 Merila uspešnosti, ki upoštevajo tveganja

204. Institucije morajo določiti in dokumentirati kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti, vključno s finančnimi in nefinančnimi, za posameznike, poslovne enote in institucijo. Merila uspešnosti ne smejo spodbujati pretiranega prevzemanja tveganj ali zavajanja pri prodaje produktov.
205. Institucije morajo zagotoviti ustrezno ravnotežje med kvantitativnimi in kvalitativnimi ter absolutnimi in relativnimi merili.
206. Merila, ki se uporabljajo za merjenje tveganj in uspešnosti, morajo biti čim tesneje povezana z odločitvami zadevnega zaposlenega in kategorije zaposlenih, katerih uspešnost se meri, ter mora zagotoviti, da postopek dodelitve ustrezno vpliva na vedenje zaposlenih.
207. Merila uspešnosti morajo vključevati dosegljive cilje in ukrepe, na katere lahko zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, v določenem obsegu neposredno vpliva. Na primer, spremenljivke na individualni ravni za zaposlenega, ki je odgovoren za odobravanje kreditov bi lahko bile uspešnost kreditov, ki jih je odobril ali jih spremlja ta zaposleni, za vodjo poslovne enote pa bi to lahko bila uspešnost vodstvene ekipe te enote. Pri ocenjevanju uspešnosti bi bilo treba meriti dejanske rezultate.
208. Kvantitativna merila bi se morala uporabiti za obdobje, ki je dovolj dolgo, da ustrezno zajame tveganj, ki jih prevzemajo zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, poslovne enote in institucija, ter mora biti prilagojena tveganju in vključevati ukrepe ekonomske učinkovitosti. Primeri meril uspešnosti so tveganju prilagojena donosnost kapitala (RAROC), donosnost tveganju prilagojenega kapitala (RORAC), ekonomski dobiček, notranji ekonomski tvegani kapital, neto ekonomski prispevek, tveganju prilagojeni stroški financiranja, podatki o tveganjih na podlagi procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala ali finančni podatki, ki so povezani s proračunom funkcij (npr. za korporativno funkcijo, vključno s funkcijo za pravne zadeve in kadrovske funkcije) ali z njihovim profilom operativne tveganosti, ali povsem računovodske prilagoditve.
209. Kazalniki gospodarnosti poslovanja (npr. dobiček, prihodki, produktivnost, stroški in metrike obsega) ali nekatera tržna merila (npr. cena delnice in celoten donos delničarja) ne vključujejo eksplicitnih popravkov zaradi tveganj in so zelo kratkoročna, zato ne zajemajo vseh tveganj v okviru dejavnosti zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Za taka merila uspešnosti so potrebne dodatne prilagoditve tveganjem.
210. Kvalitativna merila (kot so doseganje rezultatov, skladnost s strategijo v okviru nagnjenosti k prevzemanju tveganja in pretekla skladnost) mora biti relevantna na ravni institucije, poslovne enote ali posameznika. Primeri kvalitativnih meril so doseganje strateških ciljev, zadovoljstvo strank, ravnanje v skladu s politiko upravljanja tveganj, skladnost z

notranjimi in zunanjimi pravili, vodenje, timsko delo, ustvarjalnost, motivacija ter sodelovanje z drugimi poslovnimi enotami, funkcijami notranjih kontrol in korporativno funkcijo.

14.1.3 Posebna merila za kontrolne funkcije

211. Kadar zaposleni v kontrolnih funkcijah prejmejo variabilni prejemek, ga je treba oceniti, pri čemer je treba variabilni del prejemka določiti ločeno od poslovnih enot, ki jih kontrolirajo, vključno z uspešnostjo, ki izhaja iz poslovnih odločitev (npr. odobritev novega produkta), kadar je vključena kontrolna funkcija.
212. Merila, ki se uporabljajo za oceno uspešnosti in tveganj, mora temeljiti predvsem na ciljih funkcij notranjih kontrol. Variabilni prejemek za kontrolne funkcije mora temeljiti predvsem na ciljih kontrole, npr. količniku temeljnega kapitala, deležu slabih posojil, stopnji izterjave slabih posojil ali revizijskih ugotovitvah. Njihov variabilni prejemek mora do določene mere temeljiti tudi na uspešnosti institucije kot celote. Institucija mora preučiti možnost določitve bistveno nižjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka za kontrolne funkcije v primerjavi s poslovnimi enotami, ki jih kontrolirajo.
213. Če je vodja funkcije upravljanja tveganj (CRO) tudi član upravljalnega organa, mora načela iz odstavkov 211 in 212 veljati tudi za njegov prejemek.

14.2 Postopek dodelitve

214. Institucije morajo določiti skupni znesek prejemkov. Pri določanju skupnega zneska prejemkov ali posameznih dodelitev morajo upoštevati vsa sedanja tveganja, pričakovane izgube, oceno nepričakovanih izgub in stresne pogoje, povezane z dejavnostmi institucije.
215. Variabilni prejemek je treba dodeliti po koncu obračunskega obdobja. Obračunsko obdobje mora zajemati vsaj eno leto. Kadar se uporabljajo daljša obdobja, se lahko različna obračunska obdobja prekrivajo, če se na primer novo večletno obdobje začne vsako leto.
216. Institucija mora po obračunskem obdobju določiti variabilne prejemke posameznih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, in sicer tako, da merila uspešnosti in prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem pretvori v dejanske dodelitve prejemkov. Med tem postopkom dodelitve mora prejemek prilagoditi glede na možen neugoden razvoj v prihodnosti (predhodni popravek zaradi tveganja).

14.2.1 Določitev proračunov variabilnih prejemkov

217. Institucije morajo določiti enega ali več proračunov variabilnih prejemkov za obdobje, za katerega za katerega bo dodeljen variabilni prejemek, in celotni proračun variabilnih prejemkov na ravni institucije izračunati kot vsoto teh proračunov variabilnih prejemkov.
218. Pri določanju proračunov variabilnih prejemkov morajo institucije upoštevati razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka, ki velja za posamezne kategorije

zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, merila uspešnosti in tveganj, določena za celotno institucijo, cilje kontrol ter finančni položaj institucije, vključno z njeno kapitalsko osnovo in likvidnostjo. Kazalniki uspešnosti, ki se uporabljajo za izračun proračuna variabilnih prejemkov, morajo vključevati dolgoročne kazalnike uspešnosti in upoštevati dejanske finančne rezultate. Računovodske metode in metode vrednotenja je treba uporabljati preudarno, da se zagotovi točno in pravično ovrednotenje finančnih rezultatov, kapitalске osnove in likvidnosti.

219. Višine proračunov variabilnih prejemkov se ne sme določati zgolj z namenom izpolnitve potreb zaposlenih po variabilnih prejemkih.
220. Institucije morajo imeti za določanje celotnega proračuna variabilnih prejemkov vzpostavljene ustrezne postopke in kontrole.
221. Če institucije uporabljajo pristop od zgoraj navzdol, morajo najprej določiti proračun variabilnih prejemkov na ravni institucije, ki se nato v celoti ali delno porazdeli med poslovne enote in kontrolne funkcije na podlagi ocene njihove uspešnosti. V naslednjem koraku se morajo določiti dodelitve posameznikom, in sicer na podlagi njihove ocene uspešnosti.
222. Če institucije določajo proračun variabilnih prejemkov na podlagi pristopa od spodaj navzgor, morajo postopek začeti na ravni posameznega zaposlenega. Proračun variabilnih prejemkov se tako določi na ravni posameznih zaposlenih, dodelitve pa morajo temeljiti na merilih uspešnosti, na podlagi katerih so zaposleni ocenjeni; proračun variabilnih prejemkov poslovne enote in institucije sta enaka vsotam možnih dodelitev na ustreznih nižjih ravneh. Institucija mora zagotoviti, da se ustrezno upošteva splošna uspešnost institucije.
223. Pri porazdelitvi zneskov proračuna variabilnih prejemkov na posamezno poslovno enoto ali posameznega zaposlenega, je treba pri dodelitvah uporabiti ustrezno vnaprej določeno formulo in strokovno presojo. Institucije lahko z uporabo točkvalnikov ali drugih ustreznih metod kombinirajo različne pristope.
224. Pri izbiri pristopa morajo institucije upoštevati naslednje: formule so preglednejše in zato predstavljajo jasne spodbude, saj zaposleni pozna vse dejavnike, na podlagi katerih se določi njegov variabilni prejemek. Vendar formule včasih ne zajamejo vseh ciljev, zlasti kvalitativnih, ki jih je lažje zajeti s pristopom strokovne presoje. Pristop na podlagi strokovne presoje omogoča vodstvu širšo izbiro, zato lahko zmanjša spodbujevalni učinek pri prevzemanju prevelikih tveganj, če variabilni prejemek temelji na uspešnosti. Zato je treba ta pristop uporabljati skupaj z ustreznimi kontrolami ter v ustrezno dokumentiranem in preglednem postopku.
225. Dejavniki, kot so proračunske omejitve, vprašanja v zvezi zadržanjem zaposlenih in zaposlovanjem, subvencioniranje med poslovnimi enotami itd., ne smejo pomembno vplivati na porazdelitev zneskov iz proračuna variabilnih prejemkov, saj lahko oslabijo povezavo med uspešnostjo, tveganjem in prejemkom.

226. Institucije morajo voditi evidenco o tem, kako so določile proračun variabilnih prejemkov in prejemke zaposlenih, pri čemer bi to vključevalo tudi, kako so združile ocene na podlagi različnih pristopov.

14.2.2 Predhodna prilagoditev variabilnega prejemka tveganju v postopku dodelitve

227. Institucije morajo proračun variabilnih prejemkov in variabilni prejemek, ki se bo dodelil, določiti na podlagi ocene uspešnosti in prevzetih tveganj. Prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem pred dodelitvijo („predhodna prilagoditev tveganjem“) mora temeljiti na kazalnikih tveganj in zagotoviti, da dodeljeni variabilni prejemek v celoti upošteva prevzeta tveganja. Merila, ki se uporabljajo za namen predhodne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem, morajo biti dovolj podrobno razčlenjena, da zajamejo vsa zadevna tveganja.

228. Institucije morajo glede na razpoložljivost meril za prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem določiti, na kateri ravni naj se izvedejo predhodne prilagoditve pri izračunu proračuna variabilnih prejemkov tveganjem. To se mora izvesti na ravni poslovne enote ali na ravni njenih organizacijskih podstruktur, npr. trgovalne enote ali posameznega zaposlenega.

229. Prilagoditve prevzetim tveganjem je treba izvajati na podlagi uporabe meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja, vključno z merili uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja na podlagi ločenih kazalnikov tveganj. Uporabiti je treba kvantitativna in kvalitativna merila.

230. Predhodne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem, ki jih izvede institucija in temeljijo na kvantitativnih merilih, morajo večinoma temeljiti na obstoječih merilih, ki se znotraj institucije uporabljajo tudi za druge namene upravljanja tveganj. Kadar se taka merila v okviru procesov upravljanja tveganj prilagajajo, bi jih morale institucije ustrezno spremeniti tudi za namen določanja prejemkov. Kvantitativna merila vključujejo:

- a. ekonomski kapital, ekonomski dobiček, donos na tveganju prilagojena sredstva in donos na dodeljeni lastniški kapital;
- b. stroške in količino kapitala, potrebnega za tveganja dejavnosti institucije, pri čemer bi se moral pri porazdelitvi stroškov kapitala upoštevati profil tveganosti institucije ter mora biti celoten lastniški kapital institucije v celoti dodeljen in obračunan;
- c. stroške in obseg likvidnostnega tveganja, prevzetega v okviru poslovanja;
- d. posredne likvidnostne stroške (tj. stroške likvidnostne vrzeli, stroške pogojnega likvidnostnega tveganja in morebitne druge izpostavljenosti institucije likvidnostnemu tveganju).

231. Merjenje dobičkonosnosti institucije in njenih poslovnih enot mora temeljiti na čistem prihodu, v katerega so vključeni vsi neposredni in posredni stroški, povezani z dejavnostjo.

Institucije ne smejo izključiti stroškov korporativnih funkcij, npr. stroškov za IT, splošnih stroškov skupine ali dejavnosti, ki so se prenehale izvajati.

232. Institucije morajo pri določanju proračuna variabilnih prejemkov in prejemkov zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, izvesti kvalitativne predhodne prilagoditve tveganjem, na primer z uporabo uravnoveženega sistema kazalnikov, ki izrecno vključuje s tveganji in kontrolami povezane pomisleke, kot so neizpolnjevanje zahtev glede skladnosti, kršitve limitov tveganja in kazalnike notranjih kontrol (npr. na podlagi rezultatov notranje revizije), ali druge podobne metode.

15. Postopek izplačila variabilnih prejemkov

233. Institucije morajo del variabilnega prejemka izplačati vnaprej, izplačilo dela variabilnega prejemka pa morajo odložiti, pri čemer morajo zagotoviti ustrezno ravnotežje med lastniškimi instrumenti, instrumenti, vezanimi na lastniški kapital, in drugimi primernimi instrumenti v denarju v skladu s členom 94(1) Direktive 2013/36/EU. Pred izplačilom odloženega dela denarja ali dospelostjo odloženih instrumentov v izplačilo je treba ponovno oceniti uspešnost in po potrebi izvesti predhodno prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem, da se variabilni prejemek uskladi z dodatnimi tveganji, ki so bila identificirana ali so se uresničila po dodelitvi. To velja tudi, kadar se uporabljajo večletna obračunska obdobja.

15.1 Neodloženi in odloženi prejemki

234. Institucije morajo uvesti shemo odlogov, s katerim se prejemki zaposlenih ustrezno uskladijo z dejavnostmi, poslovnim ciklom in profilom tveganja institucije ter dejavnostmi zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, tako da je mogoče skozi čas prek naknadnih prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem zadosten del variabilnega prejemka usklajevati z realiziranimi tveganji.
235. Shema odlogov je določena na podlagi različnih elementov:
- a. deleža odloženega variabilnega prejemka (razdelek 15.2);
 - b. trajanja obdobja odložitve (razdelek 15.2);
 - c. hitrosti dospelosti odloženih prejemkov v izplačilo, vključno s časom, ki preteče od konca obračunskega obdobja do dospelosti prvega odloženega zneska v izplačilo (razdelek 15.3).
236. Institucije morajo pri shemi odlogov upoštevati obliko, v kateri je dodeljen odložen variabilni prejemek, in morajo po potrebi razlikovati med shemami odlogov tako, da za različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, uporabijo različne zgoraj navedene elemente. Te elemente je treba kombinirati tako, da se oblikuje učinkovita shema odloga, ki s preglednimi postopki prilagajanja tveganjem zagotavlja jasne spodbude za dolgoročno usmerjeno prevzemanje tveganj.

15.2 Obdobje odložitve in delež odloženega prejemka

237. Obdobje odložitve se začne po dodelitvi (npr. ob izplačilu vnaprejšnjega dela variabilnega prejemka). Odložita se lahko obe vrsti variabilnega prejemka, tj. gotovina in instrumenti.
238. Institucije morajo pri določanju dejanskega obdobja odložitve in odloženega deleža v skladu z minimalnimi zahtevami iz člena 94(1)(m) Direktive 2013/36/EU upoštevati:
- odgovornosti in pooblastila zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ter naloge, ki jih opravljajo;
 - poslovni cikel in naravo dejavnosti institucije;
 - pričakovana nihanja v gospodarski dejavnosti ter uspešnosti in tveganjih institucije in poslovne enote, pa tudi vpliv zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, na ta nihanja;
 - odobreno razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka ter absolutni znesek variabilnega prejemka.
239. Institucije morajo določiti, za katere kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, se morajo uporabljati obdobja odložitve, daljša od predpisanega najkrajšega obdobja, ki ni krajše od treh do petih let, da se dolgoročno zagotovi usklajenost variabilnega prejemka s profilom tveganja. Kadar se uporabljajo daljša večletna obračunska obdobja in kadar daljše obračunsko obdobje zagotavlja večjo gotovost v zvezi s tveganji, ki so se od začetka obračunskega obdobja uresničila, morajo institucije to dejstvo upoštevati pri določanju obdobja odložitve in zadržanja, pri čemer lahko po potrebi uvedejo obdobja odložitve, krajša od obdobja odložitve, ki bi bila ustrezna, če bi se uporabljalo enoletno obračunsko obdobje. Minimalna zahteva glede triletnega obdobja odložitve velja v vsakem primeru.
240. Pomembne institucije morajo v vsakem primeru vsaj za člane upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja in višje vodstvo uporabljati obdobja odložitve, ki niso krajša od petih let, ter odložiti bistveno višji delež variabilnega prejemka, plačanega v instrumentih.
241. Institucije morajo za kategorijo zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ali posameznega zaposlenega določiti ustrezen delež prejemka, ki ga je treba odložiti, in sicer v višini minimalnega deleža 40 % ali več, v primeru izrazito visokih prejemkov pa v višini minimalnega deleža 60 % ali več.
242. Institucije morajo določiti, kakšen variabilni prejemek se šteje za izrazito visok znesek, pri čemer morajo upoštevati povprečen prejemek, plačan v instituciji, poročilo organa EBA o primerjavi prejemkov, nacionalne in druge rezultate primerjave prejemkov, če so na voljo, ter pragove, ki jih določijo pristojni organi. Pristojni organi morajo pri izvajanju smernic določiti

absolutni in relativni prag, pri čemer morajo upoštevati zgornja merila. Prejemek, ki dosega ali presega prag, bi bilo vedno treba šteti za izrazito visok prejemek.

243. Kadar institucije delež, ki se odloži, določijo kot kaskado absolutnih zneskov (npr. del med 0 in 100: 100 % takojšnjega plačila; del med 100 in 200: 50 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži; ter del nad 200: 25 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži), morajo biti pristojnemu organu sposobne dokazati, da na povprečni ponderirani podlagi za vsakega zaposlenega spoštujejo 40- do 60-odstotni najnižji prag odložitve ter da je odložen delež ustrezen in pravilno usklajen z naravo poslovanja, njegovimi tveganji in dejavnostmi tega zaposlenega.
244. Kadar splošna načela nacionalnega pogodbenega in delovnega prava preprečujejo znatno znižanje variabilnega prejemka v primeru slabe ali negativne finančne uspešnosti institucije, morajo institucije uvesti shemo odlogov in uporabiti instrumente za dodelitev variabilnega prejemka, ki zagotavlja, da se v čim večji meri izvedejo naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem. To lahko vključuje kar koli od naslednjega:
- a. določitev daljših obdobj odložitve;
 - b. preprečevanje uporabe dospelosti v izplačilo po načelu sorazmernosti v primerih, ko se lahko uporabi malus, vendar bi za vračilo sredstev obstajale pravne ovire;
 - c. dodelitev višjega deleža variabilnih prejemkov v instrumentih, ki so usklajeni z uspešnostjo institucije ter za katera veljajo dovolj dolga obdobja odložitve in zadržanja.

15.3 Dospelost odloženega prejemka v izplačilo

245. Prvi odložen delež ne bi smel dospeti v izplačilo prej kot v 12 mesecih po začetku obdobja odložitve. Obdobje odložitve se konča, ko dodeljeni variabilni prejemek dospe v izplačilo ali kadar je znesek zmanjšan na nič, ker je bil uporabljen malus.
246. Odložen prejemek mora v skladu s členom 94(1)(m) Direktive 2013/36/EU v celoti dospeti v izplačilo ob koncu obdobja odložitve ali biti porazdeljen na več izplačil v obdobju odložitve.
247. Dospelost v izplačilo po načelu sorazmernosti pomeni, da npr. v triletnem obdobju odložitve v izplačilo ob koncu let $n+1$, $n+2$ in $n+3$ dospe po ena tretjina odloženega prejemka, pri čemer je n trenutek, ko je izplačan vnaprejšnji del dodeljenega variabilnega prejemka.
248. Dospelost v izplačilo ne bi smelo biti pogostejše kot enkrat letno, da se zagotovi ustrezna ocena tveganj pred izvedbo naknadnih prilagoditev.

15.4 Dodelitev variabilnih prejemkov v instrumentih

249. Instrumenti, ki se uporabljajo za dodelitev variabilnih prejemkov, morajo prispevati k uskladitvi variabilnih prejemkov z uspešnostjo in tveganji institucije.

250. Kadar so na voljo instrumenti iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(l) direktive CRD, ki jih izda institucija, zajeta v obseg konsolidacije, mora biti variabilni prejemek sestavljen iz ravnotežja različnih vrst instrumentov. Kadar so taki instrumenti na voljo, morajo institucije dati prednost uporabi instrumentov, pri katerih se uporablja reševanje s sredstvi upnikov, v skladu z vrstami instrumentov, določenimi v regulativnem tehničnem standardu o instrumentih, in delnic pred uporabo instrumentov na podlagi vrednosti, kot so z delnicami povezani finančni instrumenti.
251. Razpoložljivost instrumentov iz člena 94(1)(l)(i) direktive CRD je odvisna od pravne oblike institucije:
- a. za institucije s pravno obliko delniške družbe so na voljo delnice, za delniške družbe, ki niso uvrščene na borzi, pa tudi z delnicami povezani finančni instrumenti; v skladu z zgoraj navedenim členom delniške družbe, ki so uvrščene na borzi, ne smejo uporabljati z delnicami povezanih finančnih instrumentov;
 - b. za institucije, ki niso delniške družbe, so za dodelitev variabilnega prejemka v instrumentih na voljo lastniški deleži, ki so enakovredni delnicam, odvisno od pravne oblike institucije, ali nedenarni instrumenti, ki so enakovredni z delnicami povezanim instrumentom.
252. Z delnicami povezanimi instrumenti oziroma enakovredni nedenarni instrumenti (npr. pravice opcijskega upravičenca do nadomestnega denarnega izplačila, vrste sintetičnih delnic) so tisti instrumenti ali pogodbene obveznosti, vključno z instrumenti, ki temeljijo na denarju, katerih vrednost temelji na tržni ceni ali, kadar tržna cena ni na voljo, pošteni vrednosti delnice ali enakovredne lastniške pravice, pri čemer se tržna cena ali poštena vrednost spremlja. Kar zadeva absorpcijsko zmožnost, morajo imeti vsi taki instrumenti enak učinek kot delnice ali enakovredni lastniški deleži.
253. Razpoložljivost „drugih instrumentov“ iz člena 94(1)(l)(ii) Direktive 2013/36/EU je odvisna od tega, ali je institucija oziroma institucija, zajeta v obseg konsolidacije, že izdala take instrumente in ali so na voljo zadostne količine takih instrumentov. Kadar institucije za izpolnjevanje svojih kapitalskih zahtev uporabljajo predvsem grosistično financiranje ali se v veliki meri zanašajo na dodatni temeljni kapital, dodatni kapital ali dolg, ki ga je mogoče odpisati ali pretvoriti, morajo biti taki instrumenti na voljo za namene variabilnega prejemka, če so ti „drugi instrumenti“ v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014.
254. Kadar ni posebnih dejavnikov ali nacionalnih zakonov, ki bi preprečevali uporabo „drugih instrumentov“ iz člena 94(1)(l)(ii) Direktive 2013/36/EU, ali dejavnikov, ki bi institucijam preprečevali izdajo instrumentov v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014, je treba take instrumente, kadar so na voljo, uporabljati za dodelitev variabilnega prejemka.
255. Kadar so na voljo lastniški instrumenti ali instrumenti, vezani na lastniški kapital, in tudi drugi primerni instrumenti iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 527/2014, je lahko plačan variabilni prejemek sestavljen iz ravnotežja različnih instrumentov. V tem primeru morajo institucije zagotoviti, da delež variabilnega prejemka, ki se plača v instrumentih, zajema

ustrezno ravnotežje instrumentov iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU. Institucije morajo biti sposobne dokazati, da so pri določanju ravnotežja med različnimi instrumenti upoštevale interese delničarjev, upnikov, imetnikov obveznic in drugih deležnikov.

256. Cena instrumentov mora temeljiti na tržni vrednosti ali njihovi pošteni vrednosti na datum dodelitve teh instrumentov. Ta cena je podlaga za določitev začetnega števila instrumentov in za poznejše naknadne prilagoditve številu instrumentov ali njihovi vrednosti. Poleg tega je treba taka vrednotenja izvesti pred dospelostjo v izplačilo za zagotovitev, da se naknadni prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem pravilno uporabljajo, in pred koncem obdobja zadržanja. Manjše in nekompleksne institucije, ki niso uvrščene na borzi, lahko določijo vrednost lastniških deležev in z lastniškimi deleži povezanih instrumentov na podlagi zadnjih letnih finančnih rezultatov.
257. Institucije lahko dodelijo fiksno število ali nominalni znesek odloženih instrumentov na različne načine, vključno s skrbniškimi depotnimi instrumenti in pogodbami, pod pogojem, da se v vsakem primeru število ali nominalni znesek instrumentov, dodeljenih zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, zagotovi ob dospelosti v izplačilo, razen če se število ali nominalni znesek zmanjša z uporabo malusov.
258. Institucije zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ne smejo plačevati obresti ali dividend za instrumente, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, za katerega velja odlog; to tudi pomeni, da se obresti in dividende, ki se lahko plačajo med obdobjem odložitve, zaposlenim ne smejo izplačati po koncu obdobja odložitve. Taka plačila se morajo obravnavati, kot da jih je prejela institucija in kot da so v lasti institucije.
259. Pristojni organi ne bi smeli omejevati možnosti uporabe instrumentov iz člena 94(1)(I) v takem obsegu, da institucije ne bi mogle vzpostaviti ustreznega ravnotežja med instrumenti iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU.

15.5 Minimalni delež instrumentov in njihova časovna porazdelitev

260. Zahteva, da se v skladu s členom 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU vsaj 50 % katerega koli variabilnega prejemka izplača v instrumentih, se mora enakovredno uporabljati za neodloženi in odloženi del, oba dela pa mora biti sestavljena iz ravnotežja instrumentov v skladu s smernicami iz razdelka 17.4.
261. Institucije morajo dati prednost uporabi instrumentov pred dodelitvijo variabilnega prejemka v denarju. Odstotek, ki ga je treba dodeliti kot ravnotežje instrumentov v skladu s členom 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU, morajo določiti v višini 50 % ali več, in sicer ločeno za odloženi in neodloženi del variabilnega prejemka. Kadar institucije določijo delež variabilnega prejemka v instrumentih, ki je višji od 50 %, morajo v odloženem deležu sestavine variabilnega prejemka prednostno določiti višji delež instrumentov.

262. Delež variabilnega prejemka, ki se izplača v instrumentih, je treba izračunati kot količnik med zneskom variabilnega prejemka, dodeljenega v instrumentih, ter vsoto variabilnega prejemka, dodeljenega v denarju in drugih ugodnostih. Vse zneske bi bilo treba vrednotiti ob trenutku dodelitve, razen če je v teh smernicah določeno drugače.

15.6 Politika zadržanja

263. Obdobje zadržanja, ki velja za variabilni prejemek, plačan v instrumentih, mora biti dovolj dolgo, da se spodbude uskladijo z dolgoročnejsimi interesi institucije.

264. Institucija mora biti sposobna pojasniti, kako se politika zadržanja povezuje z drugimi ukrepi prilagajanja prevzetim tveganjem ter kako razlikuje med instrumenti, plačanimi takoj, in odloženimi instrumenti.

265. Institucije morajo pri določanju obdobja zadržanja upoštevati skupno dolžino obdobja odložitve in načrtovanega obdobja zadržanja ter vpliv kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, in trajanje poslovnega cikla za to kategorijo zaposlenih.

266. Kadar se lahko tveganja, od katerih je odvisna uspešnost, uresničijo po obdobju odložitve in standardnem obdobju zadržanja, je treba razmisliti o daljšem obdobju zadržanja, kot se na splošno uporablja za vse zaposlene, vsaj za zaposlene z največjim vplivom na profil tveganosti institucije.

267. Za dodeljene instrumente je treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja. Daljša obdobja je treba zlasti določiti, kadar naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem temeljijo predvsem na spremembah vrednosti dodeljenih instrumentov. Kadar obdobje odložitve traja vsaj pet let, se lahko za zaposlene, ki niso člani upravljalnega organa ali višjega vodstva, za katere bi bilo treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja, za odloženi del prejemkov določi obdobje zadržanja vsaj šest mesecev.

15.7 Popravek zaradi tveganja

15.7.1 Malusi in vračilo sredstev

268. Dogovori o sistemu malusa ali vračilu sredstev so eksplicitni mehanizmi naknadnih prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem, kadar institucija sama prilagaja prejemke zaposlenega na podlagi takih mehanizmov (npr. z znižanjem dodeljenega prejemka v denarju ali zmanjšanjem števila ali vrednosti dodeljenih instrumentov).

269. Institucije morajo biti zmožne uporabljati dogovore o sistemu malusa ali vračilu sredstev za do 100 % celotnih variabilnih prejemkov v skladu s členom 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU ne glede na metodo, ki jo uporabljajo za plačilo, ter brez poseganja v splošna načela nacionalnega pogodbenega ali delovnega prava.

270. Naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem morajo biti vedno povezani z uspešnostjo ali prevzetimi tveganji. Upoštevati morajo učinke izpostavljenosti prevzetim tveganjem ali spremembe izpostavljenosti tveganjem institucije, poslovnega področja ali dejavnosti zaposlenih. Ne smejo pa temeljiti na znesku izplačanih dividend ali spremembah cene delnic.
271. Institucije morajo analizirati, ali so bili njihove prvotne predhodne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem zadostni, npr. ali so bila tveganja izpuščena ali prenizko ocenjena oziroma ali so bila opredeljena nova tveganja ali pa je prišlo do nepričakovanih izgub. Obseg potrebne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem je odvisen od natančnosti predhodne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem in bi ga morala institucija določiti na podlagi testiranja za nazaj.
272. Institucije morajo pri določanju meril za uporabo malusov ali vračila sredstev v skladu s členom 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU določiti tudi obdobje uporabe malusa ali vračila sredstev. To obdobje mora zajemati vsaj obdobje odložitve in obdobje zadržanja. Institucije lahko določijo različna merila za uporabo malusa in vračila sredstev. Vračilo sredstev bi bilo treba zlasti uporabiti, kadar zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, znatno prispeva k slabi ali negativni finančni uspešnosti, in v primerih, ko prevara ali drugo naklepno dejanje ali dejanje iz hude malomarnosti povzroči velike izgube.
273. Institucije morajo za zagotovitev povezave med prvotnim merjenjem uspešnosti in testiranjem za nazaj uporabiti vsaj prvotno uporabljena merila uspešnosti in ocenjevanja tveganja. Poleg meril iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU morajo uporabiti tudi posebna merila, vključno z:
- a. dokazi o neprimernem ravnanju ali resni napaki zaposlenega (npr. kršitvi kodeksa ravnanja in drugih internih pravil, zlasti v zvezi s tveganji);
 - b. dejstvom, ali se finančna uspešnost institucije in/ali poslovne enote pozneje bistveno poslabša (npr. posebni kazalniki poslovanja);
 - c. dejstvom, ali je institucija in/ali poslovna enota, v kateri zaposleni dela, doživela precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja;
 - d. znatnimi povečanji ekonomske ali regulativne kapitalske osnove institucije ali poslovne enote;
 - e. morebitnimi regulativnimi kaznimi, kadar je h kazni prispevalo ravnanje zadevnega zaposlenega.
274. Kadar se lahko malus uporabi le ob dospelosti odloženega plačila v izplačilo, institucije lahko, kadar je mogoče, uporabijo vračilo sredstev po izplačilu ali dospelosti variabilnega prejemka v izplačilo.

275. Dogovori o malusu in vračilu sredstev morajo voditi v zmanjšanje variabilnega prejemka, kadar je ustrezno. V nobenem primeru ne bi smela eksplicitna naknadna prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem voditi v povečanje prvotno dodeljenega variabilnega prejemka ali, če je bil v preteklosti že uporabljen malus ali vračilo sredstev, v povečanje zmanjšane variabilnega prejemka.

15.7.2 Implicitne prilagoditve

276. Kadar se cena odziva na spremembe uspešnosti institucije ali izpostavljenosti institucije tveganjem, morajo te za variabilne prejemke uporabiti instrumente. Spremembe cene delnic ali cene drugih instrumentov se ne smejo šteti kot nadomestek za eksplicitne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem.

277. Če so bili zaposlenemu dodeljeni instrumenti, ki jih ta po obdobjih odložitve in zadržanja proda, ali pa se instrument izplača v denarju po končni zapadlosti, mora zaposleni imeti možnost, da prejme dolgovani znesek. Znesek je lahko višji od prvotno dodeljenega zneska, če se je povečala tržna cena ali poštena vrednost instrumenta.

Naslov V – Institucije, ki jim je dodeljena državna pomoč

16. Državna podpora in prejemki

278. Kadar je institucijam dodeljena izredna državna pomoč, bi se morali pristojni organi in institucije v skladu z razdelkom 6 teh smernic redno posvetovati glede določitve skupnih sredstev variabilnih prejemkov in dodelitve variabilnega prejemka, da se zagotovi skladnost s členoma 93 in 141 Direktive 2013/36/EU. Nobeno plačilo variabilnega prejemka ne bi smelo ogroziti skladnosti s pripravljanim načrtom sanacije in prenehanja uporabe izredne državne pomoči.

279. Pri politiki prejemkov se mora uporabljati Sporočilo Komisije o uporabi pravil o državni pomoči za podporne ukrepe v korist bank v okviru finančne krize od 1. avgusta 2013 dalje (2013/C 216/01). Vsi pogoji v zvezi s prejemki, ki se določijo institucijam, ko Komisija potrdi in odobri državno pomoč, in v okviru vseh povezanih aktov, morajo biti ustrezno upoštevani v politiki prejemkov institucij.

280. Variabilni prejemki zaposlenih v instituciji, vključno s člani upravljalnega organa, ne bi smeli preprečevati pravnega in pravočasnega vračila izredne državne pomoči ali doseganja ciljev, določenih v načrtu prestrukturiranja.

281. Institucija mora zagotoviti, da proračun variabilnih prejemkov ali dospelost variabilnega prejemka v izplačilo in njegovo dejansko izplačilo ne preprečujeta pravočasne vzpostavitve kapitalne osnove in zmanjšanja odvisnosti od izredne državne pomoči.

282. Pristojni organ mora brez poseganja v kakršne koli obstoječe pogoje, ki jih je država članica ali Unija določila v zvezi s prejemkom, za institucije, ki jim je bila dodeljena izredna

državna pomoč, določiti odstotek neto prihodkov iz točke (a) člena 93 Direktive 2013/36/EU, ki se lahko uporabi za variabilne prejemke, oceniti, ali so variabilni prejemki v skladu s preudarnim upravljanjem tveganj in dolgoročno rastjo, ter po potrebi sprejeti ukrepe za prestrukturiranje prejemkov.

283. V okviru prestrukturiranja prejemkov v smislu točke (b) člena 93 Direktive 2013/36/EU bi bilo treba za variabilne prejemke članov upravljalnega organa določiti stroge omejitve, kadar:

- a. zadevni pristojni organ zahteva, da institucija ne izplača variabilnega prejemka za člane upravljalnega organa od datuma, ko je prejela izredno državno pomoč, ali da za variabilni prejemek uporabi maluse in vračilo sredstev ob upoštevanju možnih neuspehov upravljalnega organa;
- b. zadevni pristojni organ lahko zahteva, da institucija ne dodeli nobenega variabilnega prejemka članom upravljalnega organa, če izredna državna pomoč še ni bila vrnjena ali dokler se izvaja načrt prestrukturiranja za institucijo oziroma dokler ta ni dosežen. Taki ukrepi morajo biti časovno omejeni. Obdobje, ko te omejitve veljajo, ali merila za uporabo takih omejitev bi bilo treba jasno zabeležiti in sporočiti instituciji ob dodelitvi državne pomoči.

284. Da se prejemki prestrukturirajo v skladu s členom 93(b) Direktive 2013/36/EU na način, ki upošteva preudarno upravljanje tveganj in dolgoročno rast, morajo pristojni organi zahtevati:

- a. kadar je ustrezno, omejitev variabilnih prejemkov za člane upravljalnega organa na zneske do nič, tako da variabilni prejemki nimajo bistvenega vpliva na sanacijo institucije;
- b. uskladitev meril uspešnosti za določanje variabilnih prejemkov z napredkom sanacije institucije in prispevkom zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, vključno z upravljalnim organom;
- c. če je to primerno, uporabo vračila sredstev in malusa za prejšnja obdobja dodelitve, zlasti za zaposlene, ki so znatno prispevali k stanju, zaradi katerega je institucija potrebovala državno pomoč;
- d. povečanje odstotka odloženih variabilnih prejemkov na do 100 %;
- e. uskladitev obračunskega obdobja in obdobja odložitve s fazo in načrti sanacije ali prestrukturiranja.

285. Institucije in pristojni organi morajo upoštevati, da bo morda treba dodeliti variabilni prejemek za novo imenovane člane upravljalnega organa, ki so imenovani v fazi sanacije ali prestrukturiranja institucije, za zagotovitev, da se lahko v tej fazi imenuje ustrezne člane upravljalnega organa.

Naslov VI – Razkritja s strani institucij in notranja preglednost

17. Zahteve glede razkritja

286. Pri razkrivanju informacij iz člena 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 morajo institucije upoštevati splošna načela iz naslova I dela 8 navedene uredbe ter Smernic organa EBA o pomembnosti, poslovni skrivnosti in zaupnosti ter o pogostosti razkritij v skladu s členi 432(1), 432(2) in 433 Uredbe (EU) št. 575/2013³³.
287. Člen 432(1) in (2) Uredbe (EU) št. 575/2013 ne vsebuje možnosti, da bi se informacija iz člena 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 izpustila na podlagi pomembnosti, poslovne skrivnosti ali zaupnosti. Zahteve glede razkritja iz člena 450 je treba izpolniti brez poseganja v zahteve iz Direktive 95/46/ES³⁴.
288. Institucije morajo brez poseganja v člen 96 Direktive 2013/36/EU zagotoviti informacije o tem, kako izpolnjujejo zahteve iz členov 92 do 95 Direktive 2013/36/EU, skupaj z razkritji, ki se zahtevajo v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013, pri čemer morajo zagotoviti, da je do razkritij enostavno dostopati.
289. Institucije morajo zagotoviti, da se razkritja o prejemkih ustrezno navzkrižno sklicujejo na druge informacije in razkritja, ki bi lahko bili pomembni, da se zagotovi celoten pregled nad vsemi razkritji o politiki in praksah prejemkov.
290. Institucije morajo razkritja v skladu s členoma 6(3) in 13(1) Uredbe (EU) št. 575/2013 izvesti na posamični podlagi, razen če je institucija nadrejena oseba ali podrejena družba ali je vključena v konsolidacijo na podlagi člena 18 Uredbe (EU) št. 575/2013, konsolidacijska institucija jih mora izvesti na konsolidirani podlagi, pomembne podrejene družbe nadrejenih institucij pa na posamični podlagi ali subkonsolidirani podlagi. Če je izpolnjen pogoj iz člena 13(3), nadrejenim subjektom EU, ki jih konsolidira nadrejena oseba s sedežem v tretji državi, ni treba zagotoviti razkritij iz člena 450 Uredbe (EU) št. 575/2013.
291. Pri razkritjih je treba upoštevati velikost institucije ter naravo, področje in kompleksnost njenih dejavnosti v skladu z razdelkom 4 teh smernic. Manjše in nekompleksne institucije morajo zahteve glede razkritja izpolniti tako, da predložijo informacije, ki so sorazmerne z njihovo notranjo organizacijo in uporabljeno politiko prejemkov.
292. Informacije, ki jih je treba razkriti v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 in so določene v teh smernicah, bi bilo treba predložiti vsako leto, in sicer v kvalitativni in kvantitativni obliki ter po potrebi s preglednicami in grafi za lažje razumevanje.

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

³⁴ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 95/46/ES z dne 24. oktobra 1995 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 281, 23.11.1995, str. 31).

18. Politika in prakse

Člen 450(1): politika prejemkov

293. Institucije morajo razkriti in omogočiti dostop do podrobnih informacij o politikah in praksah prejemkov vseh članov upravljalnega organa ter zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Ustrezno morajo zagotoviti, da se pristop, načela in cilji spodbud v zvezi z nadomestili razkrijejo navzven ter da so ti hkrati notranje pregledni. Prav tako morajo zagotoviti tudi zadostne splošne informacije o temeljnih značilnostih svojih politik in praks prejemkov, ki se uporabljajo v celotni instituciji.

294. Institucije morajo, kadar je ustrezno, razkriti pomembne razlike v politiki prejemkov za različne kategorije zaposlenih ter opis regionalne razsežnosti politik prejemkov institucije in pomembne razlike med regijami ali različnimi institucijami, zajetimi v obseg konsolidacije.

295. Institucije morajo, kadar je primerno, razkriti obrazložitev povezave med politiko prejemkov na ravni skupine in politikami prejemkov, ki se uporabljajo na ravni nadrejene institucije ter na ravni podrejene družbe in podružnice (v EU in zunaj EU), pri čemer morajo, kadar je primerno, navesti razlike med politikami prejemkov, ki se uporabljajo na ravni skupine, nadrejene institucije in podrejene družbe. Ta razkritja bi na primer morala vključevati razlike, povezane z razmerjem med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov, nominalno diskontno stopnjo, načrtovanimi prejemki in razpoložljivimi metodami ali instrumenti prejemkov, ki se lahko dodelijo, ter razloge za te razlike in njihov vpliv na določanje skupnih zneskov prejemkov za različna poslovna področja.

296. Institucije morajo opisati vse pomembne spremembe v politiki prejemkov, vključno z datumom začetka veljavnosti, vplivom na sestavo variabilnih in fiksnih sestavin prejemkov ter postopkom upravljanja, ki se uporablja za določitev politike prejemkov.

Člen 450(1): opredelitev zaposlenih

297. Institucije morajo razkriti, kako so izvajale zahteve glede politik prejemkov in glede variabilnih prejemkov, vključno z zahtevami iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014.

298. Razkriti morajo razkriti število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, razčlenjeno po poslovnih področjih, število članov višjega vodstva in drugih zaposlenih ter obrazložitev vseh večjih sprememb v teh številih.

Člen 450(1)(a): informacije o procesu odločanja, ki se uporablja pri določanju politike prejemkov

299. Institucije morajo jasno opredeliti postopek upravljanja za oblikovanje politike prejemkov ob upoštevanju zahtev iz naslova I teh smernic in informacij o organih, ki so imeli pomembno vlogo pri oblikovanju politike prejemkov, vključno z njihovo sestavo in mandatom, kot so komisija za prejemke, komisija za tveganja in neodvisne kontrolne funkcije.

300. Prav tako morajo institucije predložiti informacije o vlogi zunanjih svetovalcev in vseh drugih zadevnih deležnikov, vključno z delničarji, ki so vključeni v oblikovanje ali redne preglede politike prejemkov ali s katerimi se je posvetovalo.

Člen 450(1)(b): informacije o povezavi med plačilom in uspešnostjo

301. Informacije o povezavi med plačilom in uspešnostjo, ki jih morajo institucije razkriti, morajo zajemati:

- a. glavne cilje uspešnosti;
- b. število zaposlenih, za katere se v politiki prejemkov predvidevajo variabilni prejemki;
- c. kako se pri variabilnih prejemkih upoštevajo spremembe v uspešnosti institucije.

Člen 450(1)(c): najpomembnejše značilnosti zasnove sistema prejemkov

302. Informacije o zasnovi in strukturi sistema prejemkov, ki jih morajo institucije razkriti, morajo zajemati:

- a. glavne značilnosti in cilje politike in postopkov prejemkov ter kako se spodbuja preudarno in učinkovito upravljanje tveganj;
- b. opis glavnih kvantitativnih in kvalitativnih meril uspešnosti in ocenjevanja tveganj, ki se uporabljajo za oceno uspešnosti institucije, poslovne enote in posameznikov, kako so se kombinirala različna merila ter kako se upoštevajo trenutna in prihodnja tveganja;
- c. informacije o merilih, ki se uporabljajo za predhodne in naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem;
- d. opis različnih oblik, v katerih se plačujeta variabilni in fiksni prejemek, dejanske oblike (tj. denar, lastniški kapital, drugi kapitalski instrumenti, kratkoročni in dolgoročni načrti spodbud) in zneske ter razloge za uporabo različnih oblik in za njihovo dodelitev različnim kategorijam zaposlenih, zlasti za člane upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja in za zaposlene v kontrolnih funkcijah;
- e. način, kako institucija zagotavlja, da so zaposleni v kontrolnih funkcijah plačani neodvisno od uspešnosti poslovnih enot, ki jih kontrolirajo;
- f. kategorizacijo različnih sestavin prejemka kot variabilnega ali fiksnega prejemka ter razloge za tako klasifikacijo v primeru fiksnih sestavin prejemka;

- g. mehanizme, ki se uporabljajo za prilagajanje prejemka zaradi upoštevanja dolgoročne uspešnosti, vključno s:
 - i. parametri, ki se uporabljajo za določanje dolžine obdobja odložitve, in razmerjem med odloženim in neodloženim prejemkom ter shemo dospelosti v izplačilo in obdobji zadržanja za različne kategorije zaposlenih, vključno z uporabljenimi razmerji ter obdobji odložitve in zadržanja, ločeno za različne dodeljene instrumente;
 - ii. okvirom za uporabo predhodnih in naknadnih prilagoditev glede na uspešnost, vključno z uporabo malusov in vračila sredstev;
 - iii. zahtevami glede imetništva delnic, ki lahko veljajo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije;
- h. način, kako se v sistemu prejemkov upošteva načelo sorazmernosti, ter utemeljitev, da so politike prejemkov skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbujajo;
- i. politike in merila, ki se uporabljajo za dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka in plačilo odpravnin.

Člen 450(1)(d): razmerja med fiksnimi in variabilnimi prejemki, določena v skladu s členom 94(1)(g) Direktive 2013/36/EU

303. Institucije morajo v obliki preglednice razkriti različna razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka na konsolidirani ravni, in sicer ločeno za upravljalni organ ter, kadar je to ustrezno, za poslovna področja, korporativno funkcijo in funkcije notranjih kontrol, pri čemer morajo vključiti vsaj razčlenitev na višje vodstvo ter druge zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, subjekte in geografske lokacije, ob upoštevanju poslovnih področij, kakor je opredeljeno v Smernicah organa EBA o primerjavi prejemkov.
304. Če je bila sprejeta odločitev o uporabi razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka, ki je višje od 100 %, tj. do 200 %, morajo institucije razkriti:
- a. odstotek zastopanih glasovalnih pravic in glasovalnih pravic delničarjev za povečanje razmerja ali, glede na veljavno pravo gospodarskih družb, število in odstotek oseb, ki podpirajo povečanje razmerja, namesto glasovalnih pravic, kadar ima vsaka oseba en glas;
 - b. odobrena razmerja in, kadar se ta razmerja razlikujejo glede na poslovna področja, razmerje za vsako poslovno področje;
 - c. datum odločitve.

305. Poleg informacij o razmerjih morajo institucije po potrebi razkriti naslednje informacije o uporabi diskontne stopnje za vsako posamezno državo:
- obseg uporabe diskontne stopnje (ki znaša največ 25 % celotnih variabilnih prejemkov ali manj, če je tako predpisala država članica) in
 - število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije in pri katerih se je za njihov variabilni prejemek uporabljala diskontna stopnja.

Člen 450(1)(e): informacije o merilih uspešnosti, na katerih temelji pravica do delnic, opcij ali variabilnih sestavin prejemkov

306. Institucije morajo razkriti informacije o posebnih kazalnikih uspešnosti, ki se uporabljajo za določanje variabilnih sestavin prejemka, in merilih, ki se uporabljajo za določanje ravnotežja med različnimi vrstami dodeljenih instrumentov, vključno z delnicami, enakovrednimi lastniškimi instrumenti, z delnicami povezanimi instrumenti, enakovrednimi nedenarnimi instrumenti, opcijami in drugimi instrumenti iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 527/2014.

Člen 450(1)(f): glavni parametri in utemeljitev za vsako shemo variabilnih sestavin in druge nedenarne ugodnosti

307. Informacije, ki jih morajo institucije razkriti o glavnih parametrih in utemeljitvi za vsako shemo variabilnih sestavin in druge nedenarne ugodnosti, morajo zajemati dolgoročne načrte spodbud in podrobnosti o vseh sestavinah prejemka, ki se štejejo za neobičajno prakso prejemkov, vključno z na primer uporabo povečanj na podlagi vloge ali položaja in diskrecijskimi dodatnimi ugodnosti ter pogoji, pod katerimi se taka povečanja ali ugodnosti lahko ukinejo ali pa se spremeni njihova vrednost.

18.1 Združene kvantitativne informacije

308. Institucije morajo informacije o prejemkih, kot se zahteva v skladu s točkama (g) in (h) člena 450(1) Uredbe (EU) št. 575/2013 ter odstavkom 2 navedenega člena, po poslovnih področjih sporočiti ločeno za vsako večje poslovno področje, vključno z investicijskim bančništvom, bančništvom na drobno in upravljanjem premoženja, ter združeno za (i) vsa druga poslovna področja, (ii) upravljalni organ v funkciji vodenja in nadzora, (iii) funkcije notranjih kontrol in (iv) korporativne funkcije.
309. Zgornje informacije bi bilo treba razčleniti na višje vodstvo in druge zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.
310. Institucije morajo razkriti tudi združene podatke o skupnem številu zaposlenih in njihovem skupnem prejemku, razčlenjenem na fiksne in variabilne sestavine prejemka.
311. Pomembne institucije morajo razkriti kvantitativne informacije, ki se zahtevajo v skladu s členom 450(1)(h) Uredbe (EU) št. 575/2013, na ravni članov upravljalnega organa kot združene

podatke ločeno za člane upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja in člane upravljalnega organa v njegovi funkciji nadzora.

312. Institucije morajo pri objavi kvantitativnih informacij, kot se zahtevajo v skladu s točkami (g), (h) in (i) člena 450(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, upoštevati informacije, ki jih morajo zbrati pristojni organi v skladu s Smernicami organa EBA o primerjavi prejemkov³⁵. Institucije morajo v skladu s točko (h)(iii) člena 450(1) Uredbe (EU) št. 575/2013 razkriti znesek neporavnanih odloženih prejemkov brez dodeljene pravice do izplačila in ločeno znesek z dodeljeno pravico do izplačila za prejšnje poslovno leto. Institucije morajo pri razkritju zneska dodeljenih odpravnin v skladu s točko (h)(vi) člena 450(1) Uredbe (EU) št. 575/2013 ločeno razkriti znesek, dodeljen in že izplačan v poslovnem letu, in odložen znesek ter kako so bile odpravnine upoštevane pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim prejemkom.

18.2 Notranja preglednost

313. Politika prejemkov institucije mora biti vsem zaposlenim notranje razkrita in stalno dostopna. Poleg tega morajo institucije zagotoviti, da so informacije o politiki prejemkov, ki so razkrite, notranje na voljo. Zaupni kvantitativni vidiki prejemkov posameznih zaposlenih ne smejo biti predmet notranjega razkritja.

314. Zaposleni morajo biti informirani o značilnostih svojega variabilnega prejemka ter o postopku in merilih, na podlagi katerih se bo ocenjeval vpliv njihovih dejavnosti na profil tveganosti institucije in njihov variabilni prejemek. Zlasti je treba ustrezno dokumentirati postopek za ocenjevanje uspešnosti posameznika, ki mora biti temu zaposlenemu tudi pregledno prikazan.

Naslov VII – Zahteve za pristojne organe

19. Politike prejemkov

315. Pristojni organi morajo ob upoštevanju teh smernic, Smernic organa EBA o veljavni nominalni diskontni stopnji in Smernic organa EBA o procesu izvajanja nadzora zagotoviti, da institucije izpolnjujejo zahteve o politikah prejemkov iz Direktive 2013/36/EU, Uredbe (EU) št. 575/2013, Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 in Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 527/2014, vključno z zahtevo, da imajo vzpostavljene ustrezne politike prejemkov za vse zaposlene in zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Pristojni organi morajo pri nadzoru politik prejemkov institucij uporabiti k tveganjem usmerjen pristop.

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

316. Brez poseganja v druge nadzorne in disciplinske ukrepe ter sankcije morajo pristojni organi od institucij zahtevati, da sprejmejo zadostne ukrepe za odpravo vseh ugotovljenih pomanjkljivosti. Kadar institucije take zahteve ne izpolnijo, je treba sprejeti ustrezne nadzorniške ukrepe.
317. Pristojni organi morajo zagotoviti, da institucije svoje politiko in prakse prejemkov uskladijo s poslovno strategijo in dolgoročnim interesom institucije, pri čemer je treba upoštevati poslovanje in strategijo upravljanja tveganj, korporativno kulturo in vrednote ter profil tveganosti institucije.
318. Poleg tega morajo pristojni organi zagotoviti, da so politike prejemkov, prakse in postopki institucij ustrezni, ter morajo poleg pregledov, ki se zahtevajo v skladu s Smernicami organa EBA o procesu izvajanja nadzora, pregledati zlasti:
- a. ureditev in postopke upravljanja za oblikovanje in spremljanje politike prejemkov;
 - b. da poteka ustrezna izmenjava informacij med vsemi notranjimi organi in funkcijami, tudi znotraj skupine, ki so vključeni v oblikovanje, izvajanje in spremljanje politike prejemkov;
 - c. postopek za izvajanje letnih pregledov politik in praks prejemkov ter njihovih glavnih rezultatov;
 - d. da je po potrebi ustanovljena komisija za prejemke z zadostnimi pooblastili in viri za opravljanje svojih funkcij;
 - e. vpliv politike in praks prejemkov na poslovanje, vključno s svetovanjem in prodajo produktov različnim skupinam strank;
 - f. da se politike prejemkov upoštevajo v procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala ter pri načrtovanju likvidnosti in obratno.
319. V okviru zgornjih pregledov morajo pristojni organi med drugim zlasti:
- a. uporabiti zapisnik razprave organa nadzora o politikah prejemkov, zlasti kar zadeva rezultate nadzora nad oblikovanjem sistemov prejemkov institucije ter postopkov in nalog komisije za prejemke;
 - b. uporabiti zapisnike komisije za prejemke in drugih komisij ali odborov, vključno s komisijo za tveganja, ki so vključeni v nadzor nad oblikovanjem in delovanjem sistema za prejemke;
 - c. imeti sestanke s člani upravljalnega organa institucije in drugimi ustreznimi funkcijami.
320. Pristojni organi morajo zagotoviti, da so institucije, ki se nadzirajo na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, politiko prejemkov izvajale na ravni skupine in so zajele podrejene družbe, za katere sicer Direktiva 2013/36/EU ne velja, ter da se ta politika prejemkov znotraj

skupine uporablja dosledno, tudi za namene določitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

321. Pristojni organi morajo zagotoviti, da postopek opredelitve institucij vsebuje kvalitativna in kvantitativna merila iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 ter da se ta pravilno uporabljajo na posamični, subkonsolidirani in konsolidirani ravni, vključno s podrejenimi družbami, za katere sicer Direktiva 2013/36/EU ne velja. Poleg tega morajo zagotoviti, da se obvestila in zahteve za predhodno odobritev obravnavajo v skladu s temi smernicami. Pristojni organi morajo biti zadovoljni s splošnim rezultatom postopka opredelitve ter morajo oceniti, ali so bili opredeljeni vsi zaposleni, katerih dejavnosti bistveno vplivajo ali bi lahko bistveno vplivale na profil tveganosti institucije, ali so vse izključitve zaposlenih iz te kategorije zaposlenih, kadar so zaposleni opredeljeni le na podlagi kvantitativnih meril iz člena 4 Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, ustrezno utemeljene ter ali so se upoštevali ustrezni postopki iz teh smernic in zahteve iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014, vključno z obvestili in zahtevanimi predhodnimi odobritvami.

20. Posebne oblike prejemkov

322. Kar zadeva posebne oblike prejemkov iz razdelka 8 teh smernic, morajo pristojni organi brez poseganja v razdelek 20:
- a. pregledati vse dogovore o zajamčenih variabilnih prejemkih (znesek, trajanje, pogoje itd.);
 - b. preveriti, ali ima institucija vzpostavljen okvir za določitev in odobritev odpravnin;
 - c. oceniti, ali so cilji zaposlenih v kontrolni funkciji določeni posebej za njihovo funkcijo;
 - d. pregledati prejemke članov upravljalnega organa v upravljalni in nadzorni funkciji.

21. Variabilni prejemek

323. Pristojni organi morajo pregledati:
- a. postopek za oceno uspešnosti in tveganj ter za prilagoditev, pa tudi ustreznost njegovega časovnega obdobja;
 - b. ustrezno kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih meril, ki se uporabljajo za merjenje uspešnosti in tveganja, pri čemer morajo določiti, ali:
 - i. so merila usklajena s cilji institucije;
 - ii. so realna glede na cilje posameznika, poslovne enote in institucije;
 - iii. so merila za posameznike ustrezna za merjenje uspešnosti posameznikov;

- c. ali so funkcije notranjih kontrol, zlasti funkcija upravljanja tveganja, ustrezno vključene v določanje predhodnih popravkov zaradi tveganja;
- d. ustreznost pristopov od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor, ki se uporabljata za izračun skupnega zneska prejemkov;
- e. ali institucija upošteva omejitve razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka ter omejitve celotnega skupnega zneska prejemkov iz člena 141 Direktive 2013/36/EU;
- f. časovno obdobje veljavnih urnikov odlogov in zadržanja ter njegovo povezavo s poslovnim ciklom institucije;
- g. kombinacijo delnic ali enakovrednih lastniških instrumentov ali z delnicami povezanih instrumentov in enakovrednih nedenarnih instrumentov, ki jih institucija uporablja za doseganje 50-odstotnega praga iz člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU, da se zagotovi ustrezno upoštevanje dolgoročnih interesov institucije;
- h. ali eksplicitne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem temeljijo na oceni uspešnosti zaposlenega, poslovne enote in institucije ter merilih, ki se uporabljajo za merjenje uspešnosti zaposlenega;
- i. ali so se malusi in vračilo sredstev ustrezno uporabljali za denarni in tudi lastniški del odloženega in neodloženega variabilnega prejemka, pri čemer morajo pregledati tudi merila, na katerih temeljijo malusi in vračilo sredstev;
- j. da se variabilni prejemki ne izplačujejo prek instrumentov ali metod, katerih cilj je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov, ki veljajo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ali, kadar je ustrezno, za vse zaposlene, oziroma ki to dejansko povzročajo.

22. Razkritje

324. Pristojni organi morajo pregledati javna razkritja o prejemkih, ki jih institucija izvede v skladu s členom 96 Direktive 2013/36/EU, členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 in temi smernicami, ter morajo določiti, za katere institucije bi bilo treba izvajati redne preglede razkritij.
325. Pristojni organi morajo poleg primerjave praks prejemkov, ki se zahteva v skladu s členom 75(1) Direktive 2013/36/EU, in zbiranja podatkov o zaposlenih z visokimi prejemki v skladu s členom 75(3) navedene direktive zahtevati redno (ali izredno) nadzorniško poročanje o razkritjih prejemkov, kot je ustrezno, za namene spremljanja sprememb v praksah prejemkov v institucijah in zlasti v pomembnih institucijah.

23. Kolegiji nadzornikov

326. Kolegiji nadzornikov, ustanovljeni v skladu s členom 116 Direktive 2013/36/EU, morajo v okviru postopka nadzorniškega pregleda razpravljati o vprašanjih v zvezi s prejemki, pri čemer morajo upoštevati dodatna področja nadzorniškega pregleda v skladu s temi smernicami.

Priloga 1 – Vzporejanje zahtev glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) 575/2013 ter njihovo področje uporabe

Zahteve glede prejemkov: člani 74 ter 92 do 96 DIREKTIVE 2013/36/EU in člen 450 UREDBE (EU) št. 575/2013	Vsi zaposleni (na ravni institucije, vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije)	Obvezno za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije; institucije morajo razmisliti o uporabi zahtev za vse zaposlene	Opombe
Člen 74	x		
Člen 92	x		
Člen 93	x		
Člen 94(1)(a)		x	
Člen 94(1)(b)		x	
Člen 94(1)(c)	x		
Člen 94(1)(d)	x		
Člen 94(1)(e)	x		
Člen 94(1)(f)		x	
Člen 94(1)(g)		x	
Člen 94(1)(g)		x	
Člen 94(1)(g)		x	Uporaba diskontne stopnje ni obvezna.
Člen 94(1)(h)		x	
Člen 94(1)(i)		x	
Člen 94(1)(j)	x		
Člen 94(1)(k)	x		
Člen 94(1)(l)		x	
Člen 94(1)(m)		x	
Člen 94(1)(n)		x	
Člen 94(1)(o)		x	
Člen 94(1)(p)		x	
Člen 94(1)(q)		x	Določbe o izogibanju bi se morale uporabljati za vse zaposlene v zvezi z elementi, ki se uporabljajo za vse zaposlene.
Člen 95	Obvezno za pomembne institucije, druge institucije morajo razmisliti o ustanovitvi takega odbora.		
Člen 96	x		

Zahteve glede prejemkov: člani 74 ter 92 do 96 DIREKTIVE 2013/36 /EU in člen 450 UREDBE (EU) št. 575/2013	Vsi zaposleni (na ravni institucije, vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije)	Obvezno za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije; institucije morajo razmisliti o uporabi zahtev za vse zaposlene	Opombe
Člen 450 uredbe CRR	Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, in vsi zaposleni, kot je določeno v teh smernicah.		

Priloga 2 – Informacije o odobritvi višjih razmerij

Ime institucije	<i>besedilo</i>
Identifikator pravnih subjektov (LEI)	<i>besedilo</i>
Število zaposlenih (konec zadnjega poslovnega leta)	<i>število</i>
Število zaposlenih (rezultat zadnjega postopka opredelitve)	<i>število</i>
Bilančna vsota (konec zadnjega poslovnega leta)	<i>število</i>
Sprejeti sklep	<i>dd/mm/llll</i>
Določeno razmerje	<i>število (odstotek)</i>
Če so bila v instituciji odobrena različna razmerja, kot prosto besedilo navedite poslovna področja in odobrene odstotne deleže ter najvišje odobreno razmerje.	<i>besedilo</i>