

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Κατευθυντήριες γραμμές

σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών δυνάμει του άρθρου 74 παράγραφος 3 και του άρθρου 75 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τις δημοσιοποιήσεις δυνάμει του άρθρου 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013

Κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών

1. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών	5
Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών	5
Απαιτήσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών	5
2. Αντικείμενο, πεδίο εφαρμογής και ορισμοί	6
Αντικείμενο	6
Πεδίο εφαρμογής	6
Αποδέκτες	7
Ορισμοί	7
3. Εφαρμογή	10
Ημερομηνία εφαρμογής	10
Κατάργηση	10
4. Κατευθυντήριες γραμμές	11
Τίτλος Ι - Απαιτήσεις σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών	11
1. Πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού	11
2. Διακυβέρνηση των αποδοχών	13
2.1 Αρμοδιότητες, σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών	13
2.2 Συμμετοχή των μετόχων	15
2.3 Ενημέρωση των αρμόδιων αρχών	18
2.4 Σύσταση επιτροπής αποδοχών	19
2.4.1 Σύσταση της επιτροπής αποδοχών	19
2.4.2 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών	20
2.4.3 Διαδικασία και διάλογοι αναφοράς	21
2.5 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών	22
3. Πολιτικές αποδοχών στο πλαίσιο ομίλου	24
4. Αναλογικότητα	27
5. Η διαδικασία προσδιορισμού	29
5.1 Κοινοποίηση και προηγούμενη έγκριση εξαιρέσεων	32
5.2 Διακυβέρνηση της διαδικασίας προσδιορισμού	34
5.3 Διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση και σε ενοποιημένη βάση	35
5.4 Ρόλος του ιδρύματος που ενοποιείται	36
5.5 Ρόλος των θυγατρικών	36

6.	Κεφαλαιακή βάση	37
	Τίτλος II - Απαιτήσεις όσον αφορά τη δομή των αποδοχών	38
7.	Κατηγορίες αποδοχών	38
8.	Ιδιαίτερες περιπτώσεις συνιστωσών των αποδοχών	40
8.1	Επιδόματα	40
8.2	Μεταβλητές αποδοχές βάσει μελλοντικών επιδόσεων	41
8.3	Αποδοχές συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας	42
8.4	Πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης	43
8.5	Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές	44
9.	Συνιστώσες έκτακτων αποδοχών	45
9.1	Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές	45
9.2	Αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση	46
9.3	Αποζημίωση λόγω απόλυσης	46
10.	Απαγορεύσεις	49
10.1	Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου	49
10.2	Καταστρατήγηση	51
	Τίτλος III – Αποδοχές συγκεκριμένων λειτουργιών	53
11.	Αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική και εποπτική του αρμοδιότητα	53
12.	Αποδοχές λειτουργιών ελέγχου	54
	Τίτλος IV – Πολιτική αποδοχών, χορήγηση και καταβολή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	54
13.	Πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	54
13.1	Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές	55
13.2	Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών	55
14.	Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους	57
14.1	Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων	58
14.1.1	Αξιολογήσεις κινδύνων	59
14.1.2	Κριτήρια επιδόσεων με ευαισθησία στον κίνδυνο	60
14.1.3	Ειδικά κριτήρια για τις λειτουργίες ελέγχου	61
14.2	Διαδικασία χορήγησης	62
14.2.1	Ορισμός κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές (bonus)	62
14.2.2	Η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης	64
15.	Διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών	65
15.1	Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές	65
15.2	Περίοδος αναβολής και ποσοστό μεταβλητών αποδοχών	66
15.3	Κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών	68
15.4	Χορήγηση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα	68
15.5	Ελάχιστο ποσοστό μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου	71

15.6	Πολιτική διακράτησης	71
15.7	Προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο	72
15.7.1	Ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών	72
15.7.2	Εγγενείς αναπροσαρμογές	74
Τίτλος V	– Ιδρύματα που επωφελούνται από κρατική παρέμβαση	74
Δημόσια στήριξη και αποδοχές		74
Τίτλος VI	– Δημοσιοποιήσεις από τα ιδρύματα και εσωτερική διαφάνεια	76
16.	Απαιτήσεις σχετικά με τη δημοσιοποίηση	76
17.	Πολιτική και πρακτικές	77
18.1	Συγκεντρωτικές ποσοτικές πληροφορίες	82
18.2	Εσωτερική διαφάνεια	83
Τίτλος VII	- Απαιτήσεις για τις αρμόδιες αρχές	83
18.	Πολιτικές αποδοχών	83
19.	Ειδικές μορφές αποδοχών	85
20.	Μεταβλητές αποδοχές	86
21.	Δημοσιοποίηση	87
22.	Σώματα εποπτών	87
Παράρτημα 1	– Καταγραφή των απαιτήσεων για τις αποδοχές	88
Παράρτημα 2	– Πληροφορίες σχετικά με την έγκριση μεγαλύτερων αναλογιών	90

1. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών

Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

1. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010¹. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές και τα χρηματοοικονομικά ιδρύματα καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν με τις κατευθυντήριες γραμμές.
2. Οι κατευθυντήριες γραμμές παρουσιάζουν την άποψη της EAT σχετικά με τις ενδεδειγμένες εποπτικές πρακτικές στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Χρηματοοικονομικής Εποπτείας ή σχετικά με τον τρόπο ορθής εφαρμογής της ενωσιακής νομοθεσίας στον συγκεκριμένο τομέα. Οι αρμόδιες αρχές, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, προς τις οποίες απευθύνονται οι κατευθυντήριες γραμμές, πρέπει να συμμορφωθούν ενσωματώνοντάς τες δεόντως στις πρακτικές τους (π.χ. τροποποιώντας το νομικό τους πλαίσιο ή τις εποπτικές διαδικασίες τους), συμπεριλαμβανομένων των σημείων στα οποία οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται κυρίως στα ιδρύματα.

Απαιτήσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών

3. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να γνωστοποιήσουν στην EAT εάν συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ή άλλως να εκθέσουν τους λόγους μη συμμόρφωσης, έως τις 30.08.2016. Εάν η προθεσμία γνωστοποίησης παρέλθει άπρακτη, η EAT θεωρεί ότι οι αρμόδιες αρχές δεν συμμορφώνονται. Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να αποστέλλονται, με την υποβολή του εντύπου που παρέχεται στον δικτυακό τόπο της EAT, στην ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@eba.europa.eu με την επισήμανση «EBA/GL/2015/22». Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να υποβάλλονται από πρόσωπα δεόντως εξουσιοδοτημένα να γνωστοποιούν τη συμμόρφωση εκ μέρους των αρμόδιων αρχών τους. Οποιαδήποτε μεταβολή στην κατάσταση συμμόρφωσης πρέπει επίσης να αναφέρεται στην EAT.
4. Οι γνωστοποιήσεις δημοσιεύονται στον δικτυακό τόπο της EAT, σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3.

¹ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/78/ΕΚ της Επιτροπής (ΕΕ L 331 της 15.12.2010, σ.12).

2. Αντικείμενο, πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

Αντικείμενο

5. Με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εκπληρώνεται η εντολή που έχει ανατεθεί στην EAT δυνάμει του άρθρου 74 παράγραφος 3 και του άρθρου 75 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ² για την έκδοση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού και για τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που καθορίζονται στα άρθρα 92 έως 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, και παρέχεται καθοδήγηση σχετικά με τις δημοσιοποιήσεις βάσει του άρθρου 96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και του άρθρου 450 του κανονισμού (ΕΕ) 575/2013³.

Πεδίο εφαρμογής

6. Στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές καθορίζονται απαιτήσεις σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών που εφαρμόζονται στο σύνολο του προσωπικού των ιδρυμάτων και ειδικές απαιτήσεις τις οποίες πρέπει να εφαρμόζουν τα ιδρύματα στις πολιτικές αποδοχών και στα μεταβλητά στοιχεία των αποδοχών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Τα ιδρύματα μπορούν επίσης να εφαρμόζουν τις εν λόγω ειδικές απαιτήσεις σε επιπρόσθετες κατηγορίες υπαλλήλων ή στο σύνολο του προσωπικού. Στο παράρτημα 1 του παρόντος εγγράφου αναφέρονται οι απαιτήσεις για τις οποίες επιβάλλεται ή συνιστάται να εφαρμόζονται σε επίπεδο ιδρύματος στο σύνολο του προσωπικού σύμφωνα με τις παρατιθέμενες κατευθυντήριες γραμμές.
7. Τα ιδρύματα θα πρέπει να συμμορφώνονται και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σε ατομική, υποενοποιημένη και ενοποιημένη βάση, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών τους που δεν υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, σύμφωνα με το επίπεδο εφαρμογής που προβλέπεται στο άρθρο 92 παράγραφος 1 και στο άρθρο 109 της εν λόγω οδηγίας.
8. Οι κατευθυντήριες γραμμές που προβλέπονται στον τίτλο VI εφαρμόζονται μόνο στα ιδρύματα τα οποία υποχρεούνται, σύμφωνα με το επίπεδο εφαρμογής που καθορίζεται στα

² Οδηγία 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και για την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ (ΕΕ L 176 της 27.6.2013, σ. 338).

³ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 575/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας για πιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις επενδύσεων και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (ΕΕ L 321 της 30.11.2013, σ. 6).

άρθρα 6 και 13 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, να συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο όγδοο μέρος του εν λόγω κανονισμού.

Αποδέκτες

9. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 40) του κανονισμού για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας σε ό,τι αφορά ζητήματα που σχετίζονται με τα καθήκοντα που της έχουν ανατεθεί βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2013⁴, καθώς και στα ιδρύματα όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 3) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, συμπεριλαμβανομένων των υποκαταστημάτων πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα.

Ορισμοί

10. Οι όροι που χρησιμοποιούνται και καθορίζονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 έχουν την ίδια έννοια και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Αποδοχές	όλες οι μορφές σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων αποδοχών και επιδομάτων, χρηματικών ή μη, που χορηγούνται απευθείας στο προσωπικό από τα ιδρύματα ή εξ ονόματός τους ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχονται από το προσωπικό, αποδοχών συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας 2011/61/ΕΕ ⁵ , καθώς και άλλων αποδοχών οι οποίες πραγματοποιούνται μέσω μεθόδων και μηχανισμών που, εάν δεν θεωρούνταν αποδοχές, θα οδηγούσαν σε καταστρατήγηση ⁶ των απαιτήσεων για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ.
Σταθερές αποδοχές	αποδοχές ή επιδόματα για το προσωπικό που πληροί τις προϋποθέσεις για την απόδοσή τους όπως καθορίζονται στην ενότητα 7.
Μεταβλητές αποδοχές	όλες οι αποδοχές που δεν είναι σταθερές.
Συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση	επικουρικές συνιστώσες των αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν σε μεγάλο μέρος του προσωπικού ή στο προσωπικό που απασχολείται σε συγκεκριμένες λειτουργίες βάσει

⁴ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1024/2013 του Συμβουλίου, της 15ης Οκτωβρίου 2013, για την ανάθεση ειδικών καθηκόντων στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα σχετικά με τις πολιτικές που αφορούν την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων (ΕΕ L 287 της 29.10.2013, σ. 63).

⁵ Οδηγία 2011/61/ΕΕ ... του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 8ης Ιουνίου 2011, σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και για την τροποποίηση των οδηγιών 2003/41/ΕΚ και 2009/65/ΕΚ και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 1060/2009 και (ΕΕ) αριθ. 1095/2010 (ΔΟΕΕ).

⁶ Σχετικά με την καταστρατήγηση, βλέπε ενότητα 10.2. του παρόντος εγγράφου.

	προκαθορισμένων κριτηρίων επιλογής, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η υγειονομική περιθάλψη, οι παιδικοί σταθμοί ή οι αναλογικές τακτικές συνταξιοδοτικές εισφορές πέραν του υποχρεωτικού καθεστώτος, καθώς και τα έξοδα ταξιδιού.
Πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης	μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται υπό την προϋπόθεση της παραμονής του προσωπικού στο ίδρυμα για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.
Προσωπικό	το σύνολο των υπαλλήλων ενός ιδρύματος και των θυγατρικών του, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται στην οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, και το σύνολο των μελών των αντίστοιχων Διοικητικών Συμβουλίων τους.
Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 ⁷ της Επιτροπής και επιπλέον, κατά περίπτωση, βάσει των κριτηρίων των ιδρυμάτων.
Εποπτική ενοποίηση	η εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας των τραπεζών που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το μέρος 1 τίτλος 2 κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013. Στην εποπτική ενοποίηση περιλαμβάνονται όλες οι θυγατρικές που είναι ιδρύματα ή χρηματοδοτικά ιδρύματα και μπορούν επίσης να περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις παροχής επικουρικών υπηρεσιών εντός και εκτός της ΕΕ.
Ίδρυμα που ενοποιείται	το ίδρυμα το οποίο υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει του ενοποιημένου επιπέδου του τραπεζικού ομίλου, σύμφωνα με το μέρος 1 τίτλος 2 κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.
Κονδύλιο πρόσθετων αμοιβών (bonus)	το μέγιστο ποσό μεταβλητών αποδοχών το οποίο μπορεί να χορηγηθεί κατά τη διαδικασία χορήγησης που καθορίζεται σε επίπεδο ιδρύματος ή μιας επιχειρηματικής μονάδας του ιδρύματος.
Δεδουλευμένη περίοδος	χρονική περίοδος κατά την οποία αξιολογούνται και μετρώνται οι επιδόσεις για τους σκοπούς του καθορισμού της χορήγησης μεταβλητών αποδοχών.
Μη ανανεούμενη πολυετής δεδουλευμένη περίοδος	πολυετής δεδουλευμένη περίοδος που δεν αλληλοεπικαλύπτεται με άλλες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.
Απόδοση	η παροχή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένη δεδουλευμένη περίοδο, ανεξαρτήτως του πραγματικού χρονικού

⁷ Κατ' εξουσιοδότηση κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, της 4ης Μαρτίου 2014, που συμπληρώνει την οδηγία 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα σχετικά με τα ποιοτικά και τα κατάλληλα ποσοτικά κριτήρια εντοπισμού κατηγοριών υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου ενός ιδρύματος (ΕΕ L 167 της 6.6.2014, σ. 30).

	σημείου στο οποίο καταβάλλεται το ποσό που έχει αποδοθεί).
Κατοχύρωση	το αποτέλεσμα διά του οποίου το μέλος του προσωπικού καθίσταται νόμιμος κύριος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών, ανεξαρτήτως του μέσου που χρησιμοποιείται για τις αποδοχές ή ανεξαρτήτως εάν οι αποδοχές υπόκεινται σε πρόσθετες περιόδους διακράτησης ή ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών.
Άμεσα καταβαλλόμενες αποδοχές	οι αποδοχές που καταβάλλονται αμέσως μετά τη δεδουλευμένη περίοδο και δεν αναβάλλονται.
Περίοδος αναβολής	η χρονική περίοδος μεταξύ της χορήγησης και της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας το μέλος του προσωπικού δεν είναι νόμιμος κύριος των χορηγούμενων αποδοχών.
Μέσα	τα χρηματοπιστωτικά μέσα ή άλλες συμβάσεις που εμπίπτουν σε μία από τις δύο κατηγορίες που αναφέρονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
Περίοδος διακράτησης	χρονική περίοδος μετά την κατοχύρωση μέσων που έχουν χορηγηθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.
Ρυθμίσεις malus	ρύθμιση η οποία επιτρέπει στο ίδρυμα να μειώσει την αξία, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών βάσει εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο πριν από την κατοχύρωσή τους.
Επιστροφή αποδοχών	ρύθμιση βάσει της οποίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, το μέλος του προσωπικού οφείλει να επιστρέψει στο ίδρυμα την κυριότητα ποσού μεταβλητών αποδοχών οι οποίες έχουν καταβληθεί στο παρελθόν ή τις οποίες έχει ήδη κατοχυρώσει.
Σημαντικά ιδρύματα	ιδρύματα που αναφέρονται στο άρθρο 131 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (παγκόσμια συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «G-SII» και άλλα συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «O-SII») και, κατά περίπτωση, άλλα ιδρύματα που καθορίζονται από την αρμόδια αρχή ή το εθνικό δίκαιο, βάσει αξιολόγησης του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης των ιδρυμάτων, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους.
Μέσα που συνδέονται με μετοχές	τα μέσα των οποίων η αξία βασίζεται στην αξία της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών.
Μέτοχοι	πρόσωπα τα οποία κατέχουν μετοχές ενός ιδρύματος ή, ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος, άλλοι ιδιοκτήτες ή μέλη του ιδρύματος.
Αποζημιώσεις λόγω απόλυσης	αποδοχές που σχετίζονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης.

3. Εφαρμογή

Ημερομηνία εφαρμογής

11. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από την 1η Ιανουαρίου 2017.

Κατάργηση

12. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Αρχών Τραπεζικής Εποπτείας σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών που δημοσιεύθηκαν στις 10 Δεκεμβρίου 2010 καταργούνται από την 31η Δεκεμβρίου 2016.

4. Κατευθυντήριες γραμμές

Τίτλος Ι - Απαιτήσεις σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών

1. Πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού

14. Σύμφωνα με το άρθρο 74 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα υποχρεούνται να διαθέτουν πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού. Η πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις αρχές που καθορίζονται στα άρθρα 92 και 93 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, λαμβανομένης υπόψη της καταγραφής των απαιτήσεων που παρατίθενται στο παράρτημα Ι⁸.

15. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσδιορίζει όλες τις συνιστώσες των αποδοχών και να συμπεριλαμβάνει επίσης τη συνταξιοδοτική πολιτική, περιλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του πλαισίου για τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να θέτει ένα πλαίσιο για τα λοιπά πρόσωπα που ενεργούν εξ ονόματος του ιδρύματος (π.χ. συνδεδεμένοι αντιπρόσωποι), διασφαλίζοντας ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές δεν παρέχουν κίνητρο για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ούτε για αθέμιτη πώληση προϊόντων. Όλα τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν ποια στοιχεία της πολιτικής αποδοχών σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει σύμφωνα με το άρθρο 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ να συμπεριλαμβάνονται στην πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού.

16. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος για το σύνολο του προσωπικού θα πρέπει να συνάδει με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου του ιδρύματος, με την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος, καθώς και με τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων, ενώ επίσης δεν θα πρέπει να ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνου. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της πολιτικής αποδοχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με τη γενικότερη διάθεση ανάληψης κινδύνου των ιδρυμάτων, λαμβανομένων υπόψη όλων των κινδύνων, περιλαμβανομένων των κινδύνων φήμης και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων.

⁸ Στο παράρτημα 1 του παρόντος εγγράφου αναφέρονται οι απαιτήσεις για τις οποίες επιβάλλεται ή συνιστάται να εφαρμόζονται σε επίπεδο ιδρύματος στο σύνολο του προσωπικού σύμφωνα με τις πρόσθετες παρατιθέμενες κατευθυντήριες γραμμές.

17. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών προάγουν και συνάδουν με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου.
18. Όταν χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές, οι εν λόγω παροχές θα πρέπει να βασίζονται στις επιδόσεις των ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού και να λαμβάνουν υπόψη τους αναληφθέντες κινδύνους. Στην πολιτική αποδοχών θα πρέπει να γίνεται σαφής διάκριση όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές και την αξιολόγηση επιδόσεων μεταξύ των λειτουργικών επιχειρηματικών μονάδων, των εταιρικών λειτουργιών και των λειτουργιών ελέγχου.
19. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να στηρίζει το ίδρυμα στην επίτευξη και διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη, κατά περίπτωση, τους περιορισμούς διανομής κερδών βάσει του άρθρου 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
20. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει:
- α. τους στόχους επιδόσεων του ιδρύματος, των επιχειρηματικών τομέων και του προσωπικού·
 - β. τις μεθόδους για τη μέτρηση των επιδόσεων, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων·
 - γ. τη δομή των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των μέσων διά των οποίων χορηγούνται τμήματα των μεταβλητών αποδοχών·
 - δ. τα μέτρα εκ των προτέρων και εκ των υστέρων προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών με βάση τον κίνδυνο⁹.
21. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν τον εντοπισμό και τη διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που προκαλούνται από την καταβολή μέσων ως τμημάτων των μεταβλητών ή των σταθερών αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει επίσης να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους κανόνες περί χρηματοπιστωτικών πράξεων προσώπων που κατέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες και να μεριμνούν ώστε να μην λαμβάνονται μέτρα που μπορούν να έχουν βραχυπρόθεσμο αντίκτυπο στην τιμή της μετοχής ή των μέσων.
22. Όταν οι πολιτικές αποδοχών ή οι πολιτικές αποδοχών του ομίλου εφαρμόζονται σε ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων και των θυγατρικών τους, και τα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος είναι επίσης οι πλειοψηφικοί ιδιοκτήτες του ιδρύματος ή της θυγατρικής, η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ειδική κατάσταση των εν λόγω ιδρυμάτων ή θυγατρικών. Για , το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών

⁹ Ειδικές απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και την ευθυγράμμισή τους με τους κινδύνους περιλαμβάνονται στους τίτλους III και IV του παρόντος εγγράφου.

συμμορφώνεται με τις αντίστοιχες απαιτήσεις της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις στο πλαίσιο των άρθρων 92 και 94, καθώς και με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

2. Διακυβέρνηση των αποδοχών

2.1 Αρμοδιότητες, σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών

23. Το Διοικητικό Συμβούλιο¹⁰ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να είναι αρμόδιο για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι λειτουργεί πλήρως κατά τα προβλεπόμενα. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να εγκρίνει επίσης κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση που εφαρμόζεται για συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ή τυχόν αλλαγή στην πολιτική αποδοχών και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τις συνέπειές τους.
24. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να διαθέτει, συλλογικά, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτές. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και την κεφαλαιακή διάρθρωση των ιδρυμάτων.
25. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη εφαρμογή και την εναρμόνιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών του ιδρύματος με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τις σχετικές διαδικασίες διακυβέρνησης του ιδρύματος.
26. Οι συγκρούσεις συμφερόντων όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τις χρησιμοποιούμενες αποδοχές θα πρέπει να εντοπίζονται και να τυγχάνουν κατάλληλης διαχείρισης, μεταξύ άλλων με τον καθορισμό αντικειμενικών κριτηρίων χορήγησης με βάση το εσωτερικό σύστημα αναφοράς, κατάλληλους ελέγχους και την αρχή της επαλήθευσης από δεύτερο πρόσωπο (four eyes principle). Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν προκύπτουν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων για τα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.
27. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών και οι διαδικασίες για τον καθορισμό τους θα πρέπει να είναι σαφείς, άρτια τεκμηριωμένες και διαφανείς. Θα πρέπει δε να διατηρείται η δέουσα τεκμηρίωση όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (π.χ. πρακτικά των σχετικών

¹⁰ Στις ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται διάφορες δομές διοικητικών οργάνων. Σε ορισμένες χώρες, συνηθίζεται μια ενιαία δομή, δηλαδή οι εποπτικές και οι εκτελεστικές αρμοδιότητες του διοικητικού συμβουλίου ασκούνται από ένα μόνον όργανο. Σε άλλες χώρες, συνηθίζεται μια διττή δομή, όπου συγκροτούνται δύο ανεξάρτητα όργανα: το ένα για την άσκηση της εκτελεστικής λειτουργίας και το άλλο για την εποπτεία της εκτελεστικής λειτουργίας.

συνεδριάσεων, σχετικές εκθέσεις και άλλα συναφή έγγραφα) και το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η πολιτική αποδοχών.

28. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα και, εφόσον έχουν συγκροτηθεί, οι επιτροπές αποδοχών και κινδύνου θα πρέπει να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους και να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου.
29. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προβλέπει ένα αποτελεσματικό πλαίσιο για τη μέτρηση των επιδόσεων, την προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο και τη σύνδεση των επιδόσεων με την επιβράβευση.
30. Οι λειτουργίες διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να παρέχουν αποτελεσματικά πληροφοριακά στοιχεία, ανάλογα με τους αντίστοιχους ρόλους τους, για τον καθορισμό των κονδυλίων πρόσθετων αμοιβών (bonus), των κριτηρίων επιδόσεων και της χορήγησης αποδοχών όταν οι εν λόγω λειτουργίες έχουν ανησυχίες σχετικά με τον αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού και την επικινδυνότητα της αναληφθείσας δραστηριότητας.
31. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να καθορίζει και να επιβλέπει τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών και, σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί η επιτροπή αποδοχών που αναφέρεται στην ενότητα 2.4, να επιβλέπει απευθείας τις αποδοχές των ανώτερων διοικητικών στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης.
32. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα πληροφοριακά στοιχεία που παρέχονται εκ μέρους όλων των αρμόδιων εταιρικών λειτουργιών και οργάνων (π.χ. επιτροπές, λειτουργίες ελέγχου¹¹, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες, στρατηγικός σχεδιασμός, προϋπολογισμός κ.λπ.) και των επιχειρηματικών μονάδων σχετικά με τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την επίβλεψη των πολιτικών αποδοχών του ιδρύματος.
33. Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων θα πρέπει να συμμετέχει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με την κατάρτιση και την αξιολόγηση της πολιτικής αποδοχών για το ίδρυμα, συμπεριλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, των επιπέδων αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπον ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του προσωπικού που χρειάζεται το ίδρυμα αλλά και να

¹¹ Η ανεξάρτητη λειτουργία ελέγχου περιλαμβάνει οργανωτικές μονάδες, ανεξάρτητες από τις επιχειρηματικές και εταιρικές λειτουργίες που είναι αρμόδιες για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των κινδύνων που ανακύπτουν από τις εν λόγω δραστηριότητες, οι οποίες διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες νόμους, κανόνες και κανονισμούς και παρέχουν συμβουλές στις διαχειριστικές λειτουργίες στο πλαίσιο του τομέα εμπειρογνωμοσύνης τους. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου κατά κανόνα περιλαμβάνουν λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικής επιθεώρησης. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις λειτουργίες ελέγχου παρατίθενται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση (GL44), σημεία 26 έως 29.

διασφαλίζει επίσης ότι η πολιτική αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

34. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου θα πρέπει να συνδράμει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ και τη νοοτροπία του ιδρύματος όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου θα πρέπει να επικυρώνει και να αξιολογεί τα δεδομένα της προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, καθώς και να καλείται να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών επί του ζητήματος αυτού.
35. Η λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και τη νοοτροπία διαχείρισης κινδύνων και θα πρέπει να αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο Διοικητικό Συμβούλιο, κατά την άσκηση τόσο της εκτελεστικής όσο και της εποπτικής του αρμοδιότητας. Οι διαπιστώσεις της λειτουργίας συμμόρφωσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα κατά την έγκριση, τις διαδικασίες επανεξέτασης και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών.
36. Η λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης θα πρέπει να διενεργεί ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών των πολιτικών αποδοχών του ιδρύματος στο προφίλ κινδύνου του, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που παρατίθενται στην ενότητα 2.5.
37. Σε επίπεδο ομίλου, οι αρμόδιες λειτουργίες του ιδρύματος που ενοποιείται και των θυγατρικών του θα πρέπει να επικοινωνούν και να ανταλλάσσουν πληροφορίες όπως κρίνεται σκόπιμο.

2.2 Συμμετοχή των μετόχων

38. Ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος και με το ισχύον εθνικό δίκαιο, η έγκριση της πολιτικής αποδοχών ενός ιδρύματος και, κατά περίπτωση, οι αποφάσεις που αφορούν τις αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού μπορούν επίσης να ανατίθενται στη γενική συνέλευση των μετόχων σύμφωνα με το εθνικό εταιρικό δίκαιο. Η ψήφος των μετόχων μπορεί να είναι είτε συμβουλευτική είτε δεσμευτική.
39. Σε περίπτωση που η έγκριση των αποδοχών μεμονωμένων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ανατίθεται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει επίσης να εγκρίνουν ρητώς τις αποδοχές που μπορούν να χορηγηθούν στα εν λόγω πρόσωπα σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεών τους. Σε περίπτωση που η έγκριση της πολιτικής αποδοχών εναπόκειται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει επίσης να εγκρίνουν εκ των προτέρων είτε το μέγιστο ποσό των αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν

στο Διοικητικό Συμβούλιο και σε άλλα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας σύμβασης είτε τα κριτήρια για τον καθορισμό των εν λόγω ποσών.

40. Προκειμένου οι μέτοχοι να είναι σε θέση να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το ίδρυμα τούς παρέχει επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την πολιτική αποδοχών με σκοπό να τους συνδράμει στην αξιολόγηση της διάρθρωσης των κινήτρων και του βαθμού στον οποίο ενθαρρύνεται και ελέγχεται η ανάληψη κινδύνου, καθώς και στην εκτίμηση του συνολικού κόστους της δομής των αποδοχών. Οι εν λόγω πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται αρκούντως έγκαιρα πριν από την αντίστοιχη γενική συνέλευση των μετόχων. Θα πρέπει να παρέχονται λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών και τις τροποποιήσεις τους, καθώς και σχετικά με τις διαδικασίες και τις διεργασίες λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό ενός πακέτου αποδοχών, μεταξύ των οποίων πρέπει να περιλαμβάνονται τα εξής στοιχεία:

- α. οι συνιστώσες των αποδοχών·
- β. τα κύρια χαρακτηριστικά και οι στόχοι των πακέτων αποδοχών και η εναρμόνισή τους με την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των εταιρικών αξιών του ιδρύματος·
- γ. ο τρόπος με τον οποίον τα σημεία του στοιχείου β) λαμβάνονται υπόψη στις εκ των προτέρων/εκ των υστέρων προσαρμογές, ιδίως για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

41. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα παραμένει υπεύθυνο για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη γενική συνέλευση των μετόχων, καθώς και για την πρακτική υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών.

42. Σε περίπτωση που ζητείται από τους μετόχους να εγκρίνουν υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό έως και 200%, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α. Οι μέτοχοι που έχουν δικαίωμα ψήφου σχετικά με την προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών είναι οι μέτοχοι του ιδρύματος στο οποίο δραστηριοποιούνται τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τα οποία αφορά το υψηλότερο μέγιστο επίπεδο των μεταβλητών αποδοχών. Για τις θυγατρικές, αρμόδια να αποφασίσει είναι η γενική συνέλευση των μετόχων της θυγατρικής και όχι η γενική συνέλευση του ιδρύματος που ενοποιείται.

- β. Όταν ένα ίδρυμα ασκεί τα δικαιώματα ψήφου που διαθέτει ως μέτοχος της θυγατρικής του σε σχέση με την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών σε μια θυγατρική, θα πρέπει να πληρούται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
- i. το Διοικητικό Συμβούλιο του ιδρύματος υπό την εποπτική του αρμοδιότητα που κατέχει τις μετοχές έχει ζητήσει εκ των προτέρων την ψήφο της γενικής συνέλευσης των μετόχων του σχετικά με τον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων ψήφου του ιδρύματος όσον αφορά την αύξηση του εν λόγω επιπέδου στις θυγατρικές του·
 - ii. η γενική συνέλευση των μετόχων του ιδρύματος που ενοποιείται έχει αποφασίσει, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών του ομίλου, ότι οι θυγατρικές μπορούν να θεσπίζουν υψηλότερο μέγιστο επίπεδο για τη συγκεκριμένη αναλογία.
- γ. Σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) πρώτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, κατά την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, η γενική συνέλευση των μετόχων ενεργεί βάσει λεπτομερούς σύστασης στην οποία αναφέρονται ειδικότερα οι λόγοι, ο αριθμός των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τα οποία αφορά η μεταβολή και τα καθήκοντά τους εντός του ιδρύματος, καθώς και επεξήγηση του τρόπου με τον οποίο η υπό εξέταση υψηλότερη μέγιστη αναλογία μπορεί να επηρεάσει την απαίτηση διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να παρέχονται στους μετόχους αρκούντως έγκαιρα πριν από τη γενική συνέλευση των μετόχων.
- δ. Τυχόν έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ· τόσο το κατώτατο όριο του 50% για την απαρτία όσο και τα κατώτατα όρια πλειοψηφίας του 66% και του 75% που απαιτούνται για την ψηφοφορία, όπως αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο, θα πρέπει να υπολογίζονται λαμβανομένων υπόψη των δικαιωμάτων ψήφου που συνδέονται με τις μετοχές ή άλλων ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας του ιδρύματος.
- ε. Το κατώτατο όριο του 75%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το ποσοστό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που εκπροσωπούνται στη γενική συνέλευση των μετόχων είναι μικρότερο του 50%, και το κατώτατο όριο του 66%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το ποσοστό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που εκπροσωπούνται είναι τουλάχιστον 50%, θα πρέπει να υπολογίζονται σε σχέση με τα δικαιώματα ψήφου των μετόχων που εκπροσωπούνται, και όχι σε σχέση με τον αριθμό των φυσικών ή νομικών προσώπων που είναι μέτοχοι.
- στ. Σύμφωνα με την τελευταία περίπτωση του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τα μέλη του προσωπικού τα οποία αφορούν άμεσα τα υψηλότερα μέγιστα επίπεδα μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να

επιτρέπεται να ασκούν, άμεσα ή έμμεσα, τυχόν δικαιώματα ψήφου που μπορεί να έχουν. Κατά συνέπεια, τα δικαιώματα ψήφου που διαθέτουν δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των ποσοστών ούτε στον αριθμητή ούτε στον παρονομαστή.

- ζ. Οι μετοχές «εκπροσωπούνται» όταν ο μέτοχος έχει νόμιμο δικαίωμα ψήφου επί της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο εξασφαλίζεται η εν λόγω ψήφος. Σύμφωνα με αυτή την αρχή και λαμβανομένου υπόψη του εθνικού εταιρικού δικαίου, τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν τις εσωτερικές πολιτικές τους σχετικά με την «εκπροσώπηση» για τους σκοπούς της εν λόγω ψηφοφορίας.

43. Οι μέτοχοι θα πρέπει να μπορούν να ψηφίζουν σχετικά με τη μείωση τυχόν υψηλότερης μέγιστης αναλογίας που είχε εγκριθεί στο παρελθόν. Για την εν λόγω ψηφοφορία θα πρέπει να απαιτείται πλειοψηφία επί των ψήφων των μετόχων σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες για τις τακτικές αποφάσεις όπως προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο. Σε περίπτωση μείωσης της εγκεκριμένης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, το ίδρυμα θα πρέπει να ενημερώνει την αρμόδια αρχή για την απόφαση και για την εγκριθείσα αναλογία εντός πέντε εργάσιμων ημερών.

2.3 Ενημέρωση των αρμόδιων αρχών

44. Κατά την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής σχετικά με τη σύσταση που υποβλήθηκε στη γενική συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) τέταρτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα θα πρέπει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή όλες τις πληροφορίες που έχουν υποβληθεί στους μετόχους, συμπεριλαμβανομένης της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας και του σχετικού σκεπτικού, το αργότερο πέντε εργάσιμες ημέρες μετά την ενημέρωση των μετόχων για το γεγονός ότι πρόκειται να ζητηθεί η έγκριση της υψηλότερης αναλογίας.

45. Κατά την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής σχετικά με τη λήψη απόφασης από τους μετόχους του, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) πέμπτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα θα πρέπει να παρέχει τις εξής πληροφορίες:

- α. το αποτέλεσμα της απόφασης και την εγκριθείσα υψηλότερη μέγιστη αναλογία, συμπεριλαμβανομένης, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα ή λειτουργία που κατατάσσεται στους επιχειρηματικούς τομείς και στις λειτουργίες που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη συγκέντρωση δεδομένων όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα και στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών, που δημοσιεύθηκαν αμφότερες στις 16 Ιουλίου 2014¹².

¹² Αμφότερες οι κατευθυντήριες γραμμές μπορούν να αναζητηθούν στον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

- β. τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τα οποία αφορούν οι υψηλότερες μέγιστες αναλογίες και, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, το αντίστοιχο επίπεδο της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα και για κάθε λειτουργία·
- γ. ανάλυση που καταδεικνύει ότι η προτεινόμενη υψηλότερη αναλογία δεν έρχεται σε σύγκρουση με τις υποχρεώσεις δυνάμει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, λαμβανομένων ιδίως υπόψη των υποχρεώσεων του ιδρύματος όσον αφορά τα ίδια κεφάλαια·
- δ. τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο παράρτημα 2, με χρήση του παρεχόμενου υποδείγματος·
- ε. άλλες πληροφορίες που ενδέχεται να ζητηθούν από την αρμόδια αρχή.

2.4 Σύσταση επιτροπής αποδοχών

46. Σύμφωνα με το άρθρο 92 παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 95 παράγραφος 1 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, όλα τα ιδρύματα τα οποία είναι σημαντικά αυτά καθαυτά, λαμβανομένης υπόψη της ατομικής βάσης, της μητρικής εταιρείας και του επιπέδου ομίλου, οφείλουν να συγκροτούν επιτροπή αποδοχών. Οι θυγατρικές που διέπονται από ειδική τομεακή νομοθεσία (π.χ. διαχειριστές ΔΟΕΕ ή ΟΣΕΚΑ) θα πρέπει να εφαρμόζουν τους κανόνες που προβλέπονται στην ειδική τομεακή νομοθεσία που ισχύει για αυτές προκειμένου να καθορίζουν εάν υποχρεούνται ή όχι να συγκροτήσουν επιτροπή αποδοχών. Το ίδρυμα που ενοποιείται θα πρέπει να διασφαλίζει τη συγκρότηση επιτροπής αποδοχών όταν αυτό απαιτείται βάσει νόμου.
47. Σε περίπτωση συγκρότησης επιτροπής αποδοχών σε μη σημαντικό ίδρυμα, το ίδρυμα θα πρέπει μεν να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών, αλλά μπορεί να συνδυάζει τα καθήκοντα της επιτροπής αποδοχών με άλλα καθήκοντα, υπό την προϋπόθεση ότι δεν προκύπτουν συγκρούσεις συμφερόντων.
48. Σε περίπτωση μη συγκρότησης επιτροπής αποδοχών, θα πρέπει να θεωρείται ότι οι απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών αφορούν το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.

2.4.1 Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών

49. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να απαρτίζεται από μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου¹³ υπό την εποπτική του αρμοδιότητα που δεν ασκούν εκτελεστικά καθήκοντα. Ο πρόεδρος και η

¹³Στις ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται διάφορες δομές διοικητικών οργάνων. Σε ορισμένες χώρες, συνηθίζεται μια ενιαία δομή, δηλαδή η εποπτική και η διαχειριστική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου ασκούνται από ένα μόνον όργανο. Σε άλλες χώρες, συνηθίζεται μια διττή δομή, όπου συγκροτούνται δύο ανεξάρτητα όργανα: το ένα για την

πλειονότητα των μελών της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ανεξαρτησία¹⁴. Εάν η εθνική νομοθεσία προβλέπει εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο, στην επιτροπή αποδοχών πρέπει να συμπεριλαμβάνεται ένας ή περισσότεροι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει επαρκής αριθμός ειδικευμένων ανεξάρτητων μελών, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν άλλα μέτρα στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών προκειμένου να περιοριστούν οι συγκρούσεις συμφερόντων σε αποφάσεις σχετικά με ζητήματα αποδοχών.

50. Τα μέλη της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις, εμπειρογνώμοσύνη και επαγγελματική πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, ιδίως σε ό,τι αφορά τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και κεφαλαίων των ιδρυμάτων.

2.4.2 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

51. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

- α. να είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων που αφορούν αποδοχές και οι οποίες αποφάσεις πρόκειται να ληφθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, καθώς και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού·
- β. να παρέχει τη στήριξη και τις συμβουλές της στο Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα σχετικά με τον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος·
- γ. να στηρίζει το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα σε ό,τι αφορά την επίβλεψη των πολιτικών, των πρακτικών και των διαδικασιών αποδοχών και της συμμόρφωσης με την πολιτική αποδοχών·
- δ. να ελέγχει εάν η ισχύουσα πολιτική αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, εάν είναι απαραίτητο, να διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές·
- ε. να εξετάζει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αποδοχών, τους οποίους ενδέχεται να αποφασίσει να προσλάβει το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα για την παροχή συμβουλών ή στήριξης·

άσκηση της διαχειριστικής λειτουργίας και το άλλο για την εποπτεία της διαχειριστικής λειτουργίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει μέλη του εποπτικού οργάνου.

¹⁴ Ανεξαρτησία όπως ορίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση, σημείο 5.6.

στ. να διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στους μετόχους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, ιδίως σε σχέση με προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών·

ζ. να αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που θεσπίζονται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα επίπεδα όλων των ειδών κινδύνων, της ρευστότητας και των κεφαλαίων και ότι η συνολική πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος·

η. να αξιολογεί την επίτευξη των στόχων επιδόσεων και την ανάγκη εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και ρυθμίσεων περί επιστροφής αποδοχών·

θ. να εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών από εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα, και να επανελέγχει εκ των υστέρων τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της χορήγησης και της εκ των προτέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο βάσει των πραγματικών αποτελεσμάτων των κινδύνων.

52. Σε περίπτωση που το ίδρυμα έχει συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανώτερων διοικητικών στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης, θα πρέπει να τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διατυπώνει συστάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα σχετικά με τον σχεδιασμό του πακέτου αποδοχών και τα ποσά των αποδοχών προς καταβολή στα ανώτερα διοικητικά στελέχη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.

2.4.3 Διαδικασία και δίαυλοι αναφοράς

53. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

α. να έχει πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων της εποπτικής λειτουργίας σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή, την επίβλεψη και την αξιολόγηση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών·

β. να διαθέτει επαρκείς χρηματοδοτικούς πόρους και απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και τα δεδομένα των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης κινδύνου·

γ. να διασφαλίζει τη δέουσα συμμετοχή των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου και άλλων συναφών λειτουργιών (π.χ. διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες, λειτουργία στρατηγικού σχεδιασμού) στους αντίστοιχους τομείς εμπειρογνωμοσύνης τους και, όπου κρίνεται απαραίτητο, να ζητεί τη συνδρομή εξωτερικών συμβούλων.

54. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να συνεργάζεται με άλλες επιτροπές της εποπτικής λειτουργίας των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία των πολιτικών και πρακτικών αποδοχών (π.χ. επιτροπή κινδύνου, επιτροπή ελέγχου και επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων). Επίσης, θα πρέπει να παρέχει επαρκείς πληροφορίες στο Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα και, κατά περίπτωση, στη γενική συνέλευση των μετόχων σχετικά με τις ασκούμενες δραστηριότητες.

55. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή κινδύνου, αυτή θα πρέπει, με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών, να εξετάζει κατά πόσον τα κίνητρα που προβλέπουν οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών λαμβάνουν υπόψη τον κίνδυνο, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα και την πιθανότητα και το χρονοδιάγραμμα κερδών του ιδρύματος.

56. Σε περίπτωση που έχουν συγκροτηθεί αμφότερες οι επιτροπές κινδύνου και αποδοχών, στις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να συμμετέχει ένα μέλος της επιτροπής κινδύνου, και αντιστρόφως.

2.5 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών

57. Το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, εφόσον έχει συγκροτηθεί, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών του ιδρύματος υπόκεινται σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επανεξέταση τουλάχιστον σε ετήσια βάση.

58. Η κεντρική επανεξέταση της συμμόρφωσης με τις κανονιστικές διατάξεις, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες του ομίλου θα πρέπει να διενεργείται από τη λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης του ιδρύματος που ενοποιείται.

59. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν την κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση σε ατομική βάση. Στην περίπτωση ενός ομίλου, τα μη σημαντικά ιδρύματα που είναι θυγατρικές μπορούν να βασίζονται στην επανεξέταση που έχει διενεργηθεί από το ίδρυμα που ενοποιείται, εάν το εκάστοτε ίδρυμα έχει συμπεριληφθεί στην επανεξέταση που διενεργήθηκε σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση και εφόσον τα αποτελέσματα τίθενται στη διάθεση της εποπτικής λειτουργίας του εν λόγω ιδρύματος.

60. Τα μικρά και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα μπορούν να αναθέτουν, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, την περιοδική ανεξάρτητη επανεξέταση των πολιτικών αποδοχών σε εξωτερικούς παρόχους. Τα μεγάλα και περισσότερο πολύπλοκα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους για να διενεργούν την επανεξέταση εσωτερικά. Οι εργασίες του ιδρύματος κατά την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων μπορούν να συμπληρώνονται και να υποστηρίζονται από

ειδικευμένους και ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους¹⁵. Υπεύθυνη για την επανεξέταση είναι το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.

61. Στο πλαίσιο της κεντρικής και ανεξάρτητης εσωτερικής επανεξέτασης, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν κατά πόσον οι συνολικές πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες αποδοχών:

- α. λειτουργούν κατά τα προβλεπόμενα (ειδικότερα, ότι τηρούνται οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι εσωτερικοί κανόνες που έχουν εγκριθεί· ότι οι καταβολές αποδοχών είναι κατάλληλες και σύμφωνες με την επιχειρηματική στρατηγική· και ότι αντικατοπτρίζονται επαρκώς το προφίλ κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και οι λοιποί σκοποί του ιδρύματος)·
- β. συμμορφώνονται με τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς, τις αρχές και τα πρότυπα· και
- γ. εφαρμόζονται με συνέπεια σε ολόκληρο τον όμιλο, συμμορφώνονται με το άρθρο 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και δεν περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου.

62. Οι άλλες σχετικές εσωτερικές εταιρικές λειτουργίες (δηλαδή διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, νομικές υπηρεσίες, λειτουργία στρατηγικού σχεδιασμού κ.λπ.), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές με εποπτικές αρμοδιότητες (ήτοι η επιτροπή ελέγχου, η επιτροπή κινδύνου και η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων), θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην επανεξέταση των πολιτικών αποδοχών του ιδρύματος προκειμένου να διασφαλίζεται η εναρμόνιση με τη στρατηγική και το πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνου των ιδρυμάτων.

63. Σε περίπτωση που από την περιοδική επανεξέταση αποκαλυφθεί ότι οι πολιτικές αποδοχών δεν λειτουργούν κατά τον επιδιωκόμενο ή τον προβλεπόμενο τρόπο ή σε περίπτωση διατύπωσης συστάσεων, η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι θα προταθεί, θα εγκριθεί και θα εφαρμοστεί εγκαίρως σχέδιο διορθωτικών μέτρων.

64. Τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας εσωτερικής επανεξέτασης και των ληφθέντων μέτρων για τη διόρθωση τυχόν προβλημάτων που διαπιστώθηκαν θα πρέπει να τεκμηριώνονται, είτε μέσω γραπτών εκθέσεων είτε μέσω των πρακτικών της συνεδρίασης των σχετικών επιτροπών ή της εποπτικής λειτουργίας, και να τίθενται στη διάθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, των σχετικών επιτροπών και των εταιρικών λειτουργιών.

¹⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την εξωτερική ανάθεση, βλέπε κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση (GL44).

3. Πολιτικές αποδοχών στο πλαίσιο ομίλου

65. Σύμφωνα με το άρθρο 92 παράγραφος 1 και το άρθρο 109 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα πρέπει να συμμορφώνονται με όλες τις απαιτήσεις του άρθρου 92 παράγραφος 2, καθώς και των άρθρων 93, 94, 95 και 96 της εν λόγω οδηγίας, συμπεριλαμβανομένων των ισχυόντων ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων σχετικά με τις αποδοχές, σε ενοποιημένη, υποενοποιημένη (συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών και των υποκαταστημάτων σε τρίτες χώρες) και ατομική βάση. Όσον αφορά την ατομική βάση, οι αρμόδιες αρχές μπορούν να κάνουν χρήση της παρέκκλισης που προβλέπεται στο άρθρο 7 του κανονισμού για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις σύμφωνα με το άρθρο 109 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων να διασφαλίζουν ότι οι εσωτερικές πολιτικές αποδοχών συμμορφώνονται με τυχόν ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά τις δραστηριότητες που ασκούνται στην εκάστοτε δικαιοδοσία.

66. Σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, το ίδρυμα που ενοποιείται και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι εφαρμόζεται και τηρείται πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου όσον αφορά:

- α. το σύνολο του προσωπικού σε όλα τα ιδρύματα και στις λοιπές οντότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων όλων των υποκαταστημάτων· και
- β. όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού¹⁶ σε όλα τα ιδρύματα και στις λοιπές οντότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων όλων των υποκαταστημάτων.

67. Όσον αφορά τα ιδρύματα και τις οντότητες ενός ομίλου με τόπο εγκατάστασης σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου θα πρέπει να προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο πρέπει, κατά την εφαρμογή της, να αντιμετωπίζονται οι διαφορές μεταξύ των εθνικών τρόπων εκπλήρωσης των απαιτήσεων περί αποδοχών της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ιδίως σε σχέση με την εφαρμογή του περιορισμού της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών και των σταθερών αποδοχών σε ποσοστό 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης των μετόχων)¹⁷, τη δυνατότητα εφαρμογής του υποθετικού συντελεστή αναπροσαρμογής¹⁸ και τυχόν περιορισμούς ως προς τη χρήση μέσων¹⁹.

68. Σύμφωνα με το άρθρο 92 παράγραφος 1 και το άρθρο 109 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ το ίδρυμα που ενοποιείται θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι θυγατρικές που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, αλλά οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην

¹⁶ Για τη διαδικασία προσδιορισμού σε πλαίσιο ομίλου, βλέπε ενότητα 5.

¹⁷ Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

¹⁸ Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

¹⁹ Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

οδηγία 2013/36/ΕΕ, διαθέτουν πολιτικές αποδοχών που είναι σύμφωνες με την πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου για το σύνολο του προσωπικού και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του άρθρου 92 παράγραφος 2 και των άρθρων 93 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ τουλάχιστον για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου. Αυτό ισχύει επίσης για τις ειδικές απαιτήσεις της οδηγίας 2013/36/ΕΕ που δεν έχουν συμπεριληφθεί σε άλλη τομεακή νομοθεσία (π.χ. για τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου, αλλά τα οποία είναι μέλη του προσωπικού οντοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2011/61/ΕΕ²⁰ και της οδηγίας 2009/65/ΕΚ²¹, το ίδρυμα που ενοποιείται πρέπει να διασφαλίζει ότι τηρείται ο περιορισμός των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών σε ποσοστό 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης των μετόχων) των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών).²² Σε περίπτωση που συγκεκριμένες απαιτήσεις της οδηγίας 2013/36/ΕΕ έρχονται σε σύγκρουση με τις τομεακές απαιτήσεις (π.χ. δυνάμει της οδηγίας 2011/61/ΕΕ ή της οδηγίας 2009/65/ΕΕ), θα πρέπει να υπερισχύει η ειδική τομεακή νομοθεσία (π.χ. οι οντότητες που υπόκεινται στην οδηγία 2011/61/ΕΕ ή στην οδηγία 2009/65/ΕΚ θα πρέπει να καταβάλλουν τις μεταβλητές αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου σε μερίδια ή μετοχές του σχετικού οργανισμού εναλλακτικών επενδύσεων ή μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ (παράρτημα II παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας 2011/61/ΕΕ και άρθρο 14β στοιχείο ιγ) της οδηγίας 2009/65/ΕΚ, αντιστοίχως)).

69. Τα αποσπασμένα μέλη του προσωπικού από μητρική επιχείρηση τρίτης χώρας σε θυγατρική της ΕΕ που αποτελεί ίδρυμα ή υποκατάστημα τα οποία, εάν απασχολούνταν απευθείας από το ίδρυμα ή το υποκατάστημα της ΕΕ, θα ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του εν λόγω ιδρύματος ή υποκαταστήματος της ΕΕ, αποτελούν συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Τα εν λόγω αποσπασμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να υπόκεινται στις διατάξεις των άρθρων 92, 93 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ όπως εφαρμόζονται στο κράτος μέλος όπου είναι εγκατεστημένο το ίδρυμα της ΕΕ ή το υποκατάστημα, καθώς και στα ισχύοντα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα. Για τους σκοπούς των βραχυπρόθεσμων αποσπάσεων, για παράδειγμα όταν ένα πρόσωπο απλώς διαμένει σε ένα κράτος μέλος για μερικές εβδομάδες προκειμένου να εκτελέσει εργασίες στο πλαίσιο ενός έργου, το πρόσωπο αυτό θα πρέπει να υπόκειται στις εν λόγω διατάξεις μόνον εάν θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως προσωπικό βάσει του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, λαμβανομένων υπόψη των αποδοχών που χορηγούνται για

²⁰ Οδηγία 2011/61/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 8ης Ιουνίου 2011, σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και για την τροποποίηση των οδηγιών 2003/41/ΕΚ και 2009/65/ΕΚ και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 1060/2009 και (ΕΕ) αριθ. 1095/2010 (ΕΕ L 174 της 1.7.2011, σ. 1).

²¹ Οδηγία 2009/65/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουλίου 2009, για τον συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες (ΟΣΕΚΑ) (ΕΕ L 302 της 17.11.2009, σ. 32).

²² Περισσότερες λεπτομέρειες για τον τρόπο προσδιορισμού των εν λόγω μελών του προσωπικού παρατίθενται στην ενότητα 5.3, «Διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική κι ενοποιημένη βάση», κατωτέρω.

την αντίστοιχη χρονική περίοδο και τον αντίστοιχο ρόλο και τις αρμοδιότητες κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

70. Οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή οι αποσπάσεις δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο καταστρατήγησης των απαιτήσεων περί αποδοχών της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τυχόν συναφών προτύπων ή κατευθυντήριων γραμμών.
71. Όσον αφορά τις θυγατρικές που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες και οι οποίες περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ενός ιδρύματος που ενοποιείται σε κράτος μέλος, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου θα πρέπει να ορίζει τη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό 100% κατ' ανώτατο όριο (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης της γενικής συνέλευσης των μετόχων σε επίπεδο ομίλου), να προσδιορίζει εάν εφαρμόζεται ο υποθετικός συντελεστής αναπροσαρμογής και να διασφαλίζει ότι για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών χρησιμοποιούνται μέσα σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014²³ της Επιτροπής.
72. Θυγατρική εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα, η οποία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης ενός ιδρύματος που ενοποιείται σε κράτος μέλος θα πρέπει να διαθέτει πολιτικές αποδοχών που είναι σύμφωνες με την πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου και να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του άρθρου 92 παράγραφος 2 και των άρθρων 93 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου.
73. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν λάβει άδεια λειτουργίας σε τρίτη χώρα υπόκεινται στις ίδιες απαιτήσεις με εκείνες που ισχύουν για τα ιδρύματα εντός των κρατών μελών. Σε περίπτωση που τα εν λόγω υποκαταστήματα επιθυμούν να εφαρμόσουν υψηλότερη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών από το 100%, θα πρέπει να αποδεικνύουν στην αρμόδια αρχή ότι οι μέτοχοι του ιδρύματος στην τρίτη χώρα έχουν εγκρίνει την υψηλότερη αναλογία.
74. Οι απαιτήσεις για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στα ιδρύματα ανεξαρτήτως εάν αποτελούν ενδεχομένως θυγατρικές μητρικού ιδρύματος σε τρίτη χώρα. Όταν μια εγκατεστημένη στην ΕΕ θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα αποτελεί ίδρυμα που ενοποιείται, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο του

²³ Κατ' εξουσιοδότηση κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, της 12ης Μαρτίου 2014, για τη συμπλήρωση της οδηγίας (ΕΕ) αριθ. 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα που διευκρινίζουν τις κατηγορίες μέσων που αντανάκλουν δεόντως την πιστωτική ικανότητα ενός ιδρύματος σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα για να χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών (ΕΕ L 148 της 20.5.2014, σ. 21). Έχει δημοσιευτεί στη διεύθυνση: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006

μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές του εν λόγω μητρικού ιδρύματος. Το ίδρυμα που ενοποιείται θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο των δικών του πολιτικών αποδοχών στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος εγγράφου.

4. Αναλογικότητα

75. Η αρχή της αναλογικότητας η οποία κωδικοποιείται στο άρθρο 92 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ αποσκοπεί στην αξιόπιστη αντιστοίχιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών με το ατομικό προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, ούτως ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικά οι στόχοι των υποχρεώσεων.

76. Κατά την αξιολόγηση της εφαρμογής των απαιτήσεων με αναλογικό τρόπο, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη έναν συνδυασμό όλων των ακόλουθων κριτηρίων: του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης καθώς και της φύσεως, του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων του ιδρύματος.

77. Για τους σκοπούς αυτούς, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα εξής κριτήρια:

- α. το γενικό σύνολο ενεργητικού στον ισολογισμό ή την ποσότητα των στοιχείων ενεργητικού που κατέχει το ίδρυμα και οι σημαντικές οντότητες που ενοποιούνται για κανονιστικούς σκοπούς·
- β. τη γεωγραφική παρουσία του ιδρύματος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων του σε κάθε δικαιοδοσία·
- γ. τη νομική μορφή και τα διαθέσιμα μετοχικά και χρεωστικά μέσα·
- δ. την έγκριση της χρήσης εσωτερικών μεθόδων για τη μέτρηση των κεφαλαιακών απαιτήσεων (π.χ. προσέγγιση εσωτερικών διαβαθμίσεων, εξελιγμένη προσέγγιση μέτρησης)·
- ε. εάν το ίδρυμα ανήκει σε όμιλο και, εάν ναι, την αξιολόγηση της αναλογικότητας που έχει διενεργηθεί για τον όμιλο·
- στ. τον τύπο δραστηριότητας και υπηρεσιών για τις οποίες έχει ληφθεί άδεια λειτουργίας (π.χ. δάνεια και καταθέσεις, επενδυτική τραπεζική)·
- ζ. την υποκείμενη επιχειρηματική στρατηγική·

- η. τη δομή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, και τον χρονικό ορίζοντα, τον μετρήσιμο χαρακτήρα και την προβλεψιμότητα των κινδύνων των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων·
 - θ. τη χρηματοδοτική διάρθρωση του ιδρύματος·
 - ι. την εσωτερική οργάνωση του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού·
 - ια. τη δομή των κερδών και ζημιών του ιδρύματος·
 - ιβ. το είδος των πελατών (π.χ. πελάτες λιανικής, εταιρικοί πελάτες, μικρές επιχειρήσεις, δημόσιος φορέας)·
 - ιγ. την πολυπλοκότητα των προϊόντων ή των συμβάσεων.
78. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων με αναλογικό τρόπο, τα ιδρύματα έχουν ευθύνη να εξετάζουν το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και άλλα χαρακτηριστικά τους, καθώς και να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που εναρμονίζονται κατάλληλα με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος. Ωστόσο, η υποχρέωση τήρησης άρτιων και αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών αποδοχών ισχύει για όλα τα ιδρύματα και για το σύνολο του προσωπικού, ανεξαρτήτως των διαφορετικών χαρακτηριστικών των ιδρυμάτων.
79. Πριν από την εφαρμογή των απαιτήσεων περί αποδοχών με αναλογικό τρόπο, θα πρέπει να διενεργείται ο προσδιορισμός του προσωπικού βάσει του Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014, με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και πρόσθετα εσωτερικά κριτήρια²⁴. Ο περιορισμός της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών και των σταθερών συνιστωσών σε ποσοστό 100% (200% κατόπιν έγκρισης των μετόχων) θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος και, όσον αφορά τις θυγατρικές του που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που έχουν αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου, ακόμη και αν αυτές καθαυτές δεν υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που περιλαμβάνονται στην ενότητα 3.
80. Κατά την εφαρμογή ειδικών πολιτικών αποδοχών για διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σύμφωνα με τις ενότητες 3 και 4 του παρόντος εγγράφου, για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αντίκτυπος της εκάστοτε κατηγορίας συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

²⁴ Βλέπε κατευθυντήριες γραμμές για τη διαδικασία προσδιορισμού που περιγράφεται στην ενότητα 5.

81. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις περί αποδοχών κατά τρόπο ώστε να παρέχεται ισότιμο επίπεδο συνθηκών ανταγωνισμού μεταξύ των ίδιων κατηγοριών ιδρυμάτων.
82. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, τα μεγάλα (μεταξύ των οποίων και τα σημαντικά) και περισσότερο πολύπλοκα ιδρύματα και όμιλοι θα πρέπει να διαθέτουν περισσότερο εξελιγμένες πολιτικές αποδοχών και προσεγγίσεις μέτρησης του κινδύνου, ενώ τα μικρά και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα και όμιλοι μπορούν να εφαρμόζουν απλούστερες πολιτικές αποδοχών και προσεγγίσεις.

5. Η διαδικασία προσδιορισμού

83. Αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων να προσδιορίζουν τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος. Όλα τα ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν σε ετήσια βάση αυτοαξιολόγηση προκειμένου να προσδιορίζουν όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος. Η διαδικασία προσδιορισμού θα πρέπει να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος.
84. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να βασίζεται στα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και θα πρέπει να περιλαμβάνει, όπου κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να διασφαλίζεται ο πλήρης προσδιορισμός όλων των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από το ίδρυμα και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός του ιδρύματος, καθώς και τον αντίκτυπο των μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου.
85. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής όσον αφορά τα ποσοτικά κριτήρια, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι συνολικές αποδοχές που χορηγήθηκαν στο προσωπικό κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος προκειμένου να διασφαλίζεται η δυνατότητα διενέργειας της διαδικασίας προσδιορισμού στην αρχή του επόμενου οικονομικού έτους. Κατά την εφαρμογή των ποσοτικών κριτηρίων του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλες τις χρηματικές και μη χρηματικές σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών που χορηγήθηκαν για επαγγελματικές υπηρεσίες κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Ως προς τη σταθερή συνιστώσα, πρόκειται για τα ποσά τα οποία έχουν χορηγηθεί και συνήθως έχουν καταβληθεί κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Ως προς τη μεταβλητή συνιστώσα, πρόκειται για τα ποσά τα οποία έχουν χορηγηθεί κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος για την ολοκληρωθείσα προηγούμενη δεδουλευμένη περίοδο, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος καταβλήθηκαν ορισμένα μόνο τμήματα των μεταβλητών αποδοχών και άλλα τμήματα

αναβλήθηκαν²⁵. Τα συνήθη πακέτα αποδοχών που δεν συνυπολογίζονται σε ατομική βάση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη βάσει του συνολικού ποσού κατανεμημένου σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια στο εκάστοτε μεμονωμένο μέλος του προσωπικού.

86. Τα ιδρύματα τα οποία χορηγούν αποδοχές σε νόμισμα διαφορετικό από το ευρώ θα πρέπει να μετατρέπουν τα κατώτατα όρια που καθορίζονται στο άρθρο 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής όπως προβλέπεται στο άρθρο 5 του εν λόγω κανονισμού με χρήση είτε της εσωτερικής συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιήθηκε για την ενοποίηση των οικονομικών καταστάσεων είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιήθηκε από την Επιτροπή για τον χρηματοοικονομικό προγραμματισμό και τον προϋπολογισμό για τον αντίστοιχο μήνα κατά τον οποίο χορηγήθηκαν οι αποδοχές²⁶.
87. Όταν τα ιδρύματα εφαρμόζουν το άρθρο 5 παράγραφος 2 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, θα πρέπει να κατατάσσουν όλα τα μέλη του προσωπικού που απασχολούνται σε οντότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης στη χώρα όπου το εκάστοτε άτομο ασκεί την κύρια δραστηριότητά του και να εφαρμόζουν τα κριτήρια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχεία β) και γ) ανά χώρα στα μέλη του προσωπικού που κατατάσσονται σε συγκεκριμένη χώρα.
88. Εφόσον πληρούνται τα ποσοτικά κριτήρια, οι εν λόγω υπάλληλοι αποτελούν συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός εάν το ίδρυμα εφαρμόζει το άρθρο 4 παράγραφος 2 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής. Σε σχέση με το κριτήριο του στοιχείου α), όσον αφορά τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι συνολικές αποδοχές ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό των 750 000 ευρώ κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, ή σε σχέση με το κριτήριο του στοιχείου β) του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, η εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 2 του εν λόγω κανονισμού υπόκειται σε προηγούμενη έγκριση από την αρμόδια αρχή.
89. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να είναι σαφής, συνεκτική, δεόντως τεκμηριωμένη και να επικαιροποιείται σε περιοδική βάση κατά τη διάρκεια του έτους τουλάχιστον όσον αφορά τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 3 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού που εμπίπτουν ή ενδέχεται να εμπίπτουν στα κριτήρια του άρθρου 3 για περίοδο τουλάχιστον τριών μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

²⁵ Π.χ. για τον προσδιορισμό στις αρχές του 2016, οι σταθερές αποδοχές που χορηγήθηκαν και καταβλήθηκαν το 2015 και οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγήθηκαν το 2015 για την προηγούμενη δεδουλευμένη περίοδο (π.χ. 2014) θα προστεθούν προκειμένου να υπολογιστεί το ποσό που θα χρησιμοποιηθεί για τον προσδιορισμό βάσει των ποσοτικών κριτηρίων.

²⁶ Οι συναλλαγματικές ισοτιμίες μπορούν να αναζητηθούν στον δικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

90. Στην τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης που διενεργείται σε σχέση με τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να περιλαμβάνονται τουλάχιστον οι εξής πληροφορίες:

- α. το σκεπτικό στο οποίο στηρίζεται η αυτοαξιολόγηση και το πεδίο εφαρμογής της·
- β. η προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση των κινδύνων που ανακύπτουν από την επιχειρηματική στρατηγική και τις δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων γεωγραφικών τοποθεσιών·
- γ. ο τρόπος αξιολόγησης των προσώπων που εργάζονται σε ιδρύματα και άλλες οντότητες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, σε θυγατρικές και υποκαταστήματα, συμπεριλαμβανομένων των οντοτήτων που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες·
- δ. ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των διαφόρων εταιρικών οργάνων και εσωτερικών λειτουργιών που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην επίβλεψη, στην επανεξέταση και στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης· και
- ε. το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού.

91. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τηρούν αρχεία της διαδικασίας προσδιορισμού και των αποτελεσμάτων της και θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν στην αρμόδια εποπτική αρχή τους τον τρόπο προσδιορισμού των μελών του προσωπικού σύμφωνα αφενός με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και αφετέρου με τυχόν πρόσθετα κριτήρια που εφαρμόζονται από τα ιδρύματα.

92. Η τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται για πρώτη φορά, τις αρμοδιότητες και δραστηριότητες των θέσεων εργασίας τους, τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό και την κατανομή, εντός του ιδρύματος, των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε επιχειρηματικούς τομείς, καθώς και σύγκριση με τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης του προηγούμενου έτους.

93. Στην τεκμηρίωση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνονται μέλη του προσωπικού που έχουν προσδιοριστεί βάσει των ποσοτικών κριτηρίων, αλλά για τα οποία εκτιμάται ότι οι επαγγελματικές τους δραστηριότητες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, σύμφωνα με το άρθρο 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής. Οι εν λόγω αξιολογήσεις θα πρέπει να είναι δεόντως τεκμηριωμένες και να περιλαμβάνουν το σκεπτικό στο οποίο στηρίζονται οι εφαρμοζόμενες εξαιρέσεις. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν την τεκμηρίωση για επαρκές χρονικό διάστημα ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.

5.1 Κοινοποίηση και προηγούμενη έγκριση εξαιρέσεων

94. Όταν το ίδρυμα καθορίζει σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής ότι οι επαγγελματικές δραστηριότητες του μέλους του προσωπικού δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και ενημερώνει την αρμόδια αρχή ή υποβάλλει αίτηση για προηγούμενη έγκριση, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α. το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να αποφασίζει βάσει της διενεργηθείσας ανάλυσης στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας προσδιορισμού εάν τα μέλη του προσωπικού δεν έχουν στην πραγματικότητα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και να ενημερώνει την εποπτική λειτουργία σχετικά με τη ληφθείσα απόφαση. Η εποπτική λειτουργία ή η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να εξετάζει τα κριτήρια και τη διαδικασία βάσει των οποίων λαμβάνονται οι αποφάσεις και να εγκρίνει τις εφαρμοζόμενες εξαιρέσεις²⁷.
- β. κάθε κοινοποίηση θα πρέπει να πραγματοποιείται χωρίς καθυστέρηση, και το αργότερο εντός έξι μηνών από το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η αρμόδια αρχή διαθέτει αρκετό χρόνο για να αναλύσει τις εφαρμοζόμενες εξαιρέσεις και ότι το ίδρυμα μπορεί να λάβει υπόψη τυχόν ενστάσεις που διατυπώνει η αρμόδια αρχή και να προσαρμόσει αναλόγως το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού.
- γ. κάθε αίτηση για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να υποβάλλεται χωρίς καθυστέρηση, και το αργότερο εντός έξι μηνών από το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους. Η αρμόδια αρχή θα πρέπει να αξιολογεί την αίτηση και να την εγκρίνει ή να την απορρίπτει, κατά το δυνατόν, εντός χρονικής περιόδου τριών μηνών από την παραλαβή της πλήρους τεκμηρίωσης.
- δ. σε περίπτωση που οι συνολικές αποδοχές του μέλους του προσωπικού ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό του 1 000 000 ευρώ κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να ενημερώνει αμέσως την Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών σχετικά με τη ληφθείσα αίτηση και να υποβάλλει την αρχική αξιολόγησή της. Κατόπιν αιτήματος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να υποβάλλει αμέσως στην EAT όλες τις πληροφορίες τις οποίες έχει λάβει από το ίδρυμα. Η EAT θα συνεργάζεται με την αρμόδια αρχή προκειμένου να διασφαλίζει τη συνεπή εφαρμογή των κριτηρίων του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής πριν από τη λήψη της απόφασης σχετικά με την έγκριση ή την απόρριψη της αίτησης από την αρμόδια αρχή.

95. Η προηγούμενη έγκριση βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 5 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής όσον αφορά τις εξαιρέσεις μελών του

²⁷ Βλέπε παράγραφο 23 όσον αφορά την έγκριση εξαιρέσεων στην πολιτική αποδοχών.

προσωπικού που έχουν προσδιοριστεί σε σχέση με το κριτήριο του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο β) του εν λόγω κανονισμού θα πρέπει να χορηγείται μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Το αίτημα για προηγούμενη έγκριση βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 5 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής θα πρέπει να υποβάλλεται κάθε έτος. Όσον αφορά τα μέλη του προσωπικού για τα οποία λαμβάνεται για πρώτη φορά απόφαση σχετικά με την αίτηση, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το οικονομικό έτος κατά το οποίο ζητήθηκε η προηγούμενη έγκριση και το επόμενο οικονομικό έτος. Για τα μέλη του προσωπικού για τα οποία η αίτηση βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 2 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής έχει ήδη εγκριθεί για το τρέχον οικονομικό έτος, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το επόμενο οικονομικό έτος.

96. Η κοινοποίηση της αίτησης εξαιρέσεων βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, για τα μέλη του προσωπικού που προσδιορίζονται σε σχέση με το κριτήριο του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο α) του εν λόγω κανονισμού, θα πρέπει να πραγματοποιείται σε ετήσια βάση, με διαφοροποίηση μεταξύ των εξαιρέσεων σε σχέση με τα κριτήρια του άρθρου 4 παράγραφος 2 στοιχεία α) και β) του εν λόγω κανονισμού, αλλά να περιορίζεται στα μέλη του προσωπικού που δεν κοινοποιήθηκαν ως εξαιρούμενα κατά την προηγούμενη δεδουλευμένη περίοδο σε σχέση με το ίδιο κριτήριο (π.χ. εάν ένα μέλος του προσωπικού εξαιρέθηκε διότι η επιχειρηματική μονάδα δεν είναι ουσιώδης, δεν απαιτείται κοινοποίηση εφόσον το ίδιο μέλος του προσωπικού παραμένει στην ίδια επιχειρηματική μονάδα και η επιχειρηματική μονάδα εξακολουθεί να μην είναι ουσιώδης).

97. Σε περίπτωση εξαίρεσης συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή του μητρικού ιδρύματος. Για τα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων με έδρα σε τρίτη χώρα, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή που είναι υπεύθυνη για την εποπτεία των ιδρυμάτων στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένο το υποκατάστημα.

98. Οι κοινοποιήσεις και τα αιτήματα για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού για τα οποία θα πρέπει να εφαρμοστεί εξαίρεση, το ποσοστό εσωτερικού κεφαλαίου που διατίθεται σύμφωνα με το άρθρο 73 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ στην επιχειρηματική μονάδα στην οποία δραστηριοποιείται το μέλος του προσωπικού και, όπου απαιτείται βάσει του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, την ανάλυση του αντίκτυπου του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δραστηριοποιούνται στην ίδια επιχειρηματική μονάδα και ασκούν τα ίδια καθήκοντα, θα πρέπει να πραγματοποιείται από κοινού αξιολόγηση.

5.2 Διακυβέρνηση της διαδικασίας προσδιορισμού

99. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει την τελική ευθύνη για τη διαδικασία προσδιορισμού και την αντίστοιχη πολιτική. Το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την άσκηση της εποπτικής του λειτουργίας θα πρέπει:

- α. να εγκρίνει την πολιτική για τη διαδικασία προσδιορισμού ως μέρος της πολιτικής αποδοχών·
- β. να συμμετέχει στον σχεδιασμό της αυτοαξιολόγησης·
- γ. να διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού διενεργείται δεόντως σύμφωνα με την οδηγία 2013/36/ΕΕ, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές·
- δ. να επιβλέπει τη διαδικασία προσδιορισμού σε διαρκή βάση·
- ε. να εγκρίνει τυχόν ουσιώδεις εξαιρέσεις από την εγκεκριμένη πολιτική ή τυχόν ουσιώδεις μεταβολές αυτής, καθώς και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τον αντίκτυπό τους·
- στ. να εγκρίνει ή να επιβλέπει τυχόν εξαίρεση μελών του προσωπικού σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 2 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής σε περίπτωση που τα ιδρύματα κρίνουν ότι τα εν λόγω μέλη του προσωπικού δεν πληρούν τα ποιοτικά κριτήρια που καθορίζονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, επειδή στην πραγματικότητα δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων·
- ζ. να επανεξετάζει κατά περιόδους την εγκεκριμένη πολιτική και, εφόσον απαιτείται, να την τροποποιεί.

100. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της για την κατάρτιση των αποφάσεων όσον αφορά τις αποδοχές. Σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, τα αντίστοιχα καθήκοντα θα πρέπει να εκτελούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη και ει δυνατόν τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου στο πλαίσιο της εποπτικής του λειτουργίας.

101. Η ανεξάρτητη λειτουργία διαχείρισης κινδύνου και η ανεξάρτητη λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης, οι λειτουργίες επιχειρηματικής υποστήριξης (π.χ. διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες) και οι σχετικές επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (ήτοι η επιτροπή κινδύνου, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων και η επιτροπή ελέγχου) θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους τους καθώς επίσης και σε διαρκή βάση. Ειδικότερα, σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή κινδύνου, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών. Τα ιδρύματα θα

πρέπει να διασφαλίζουν τη δέουσα ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών που εμπλέκονται στη διαδικασία προσδιορισμού. Η διαδικασία προσδιορισμού και το αποτέλεσμά της θα πρέπει να υπόκεινται σε ανεξάρτητη εσωτερική ή εξωτερική επανεξέταση.

5.3 Διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση και σε ενοποιημένη βάση

102. Τα κριτήρια που περιλαμβάνονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και τα κριτήρια που καθορίζονται επιπλέον από τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζονται τόσο από τα ιδρύματα σε ατομική βάση, με χρήση των στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της κατάστασης του ιδρύματος σε ατομική βάση, καθώς επίσης και από το ίδρυμα που ενοποιείται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημεία 48) και 49) του κανονισμού για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένων επίσης όλων των θυγατρικών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, με χρήση των ενοποιημένων στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της ενοποιημένης κατάστασης και του αντίκτυπου στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σε ενοποιημένη βάση. Το ίδιο ισχύει και για την υποενοποιημένη βάση.
103. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων που παρατίθενται στο άρθρο 3 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, τα μέλη του προσωπικού μιας θυγατρικής εμπίπτουν στα κριτήρια αυτά μόνον εάν είναι αρμόδια για τις λειτουργίες που αναφέρονται στα εν λόγω κριτήρια σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση. Π.χ. υπάλληλος θυγατρικής που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της εν λόγω θυγατρικής θα πρέπει να καλύπτεται από το κριτήριο που προβλέπεται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής («ο υπάλληλος είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου υπό τη διοικητική του αρμοδιότητα») μόνον εάν ο/η υπάλληλος είναι επίσης μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του μητρικού ιδρύματος της ΕΕ.
104. Τα ποσοτικά κριτήρια του άρθρου 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής εφαρμόζονται σε όλα τα μέλη του προσωπικού σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, συμπεριλαμβανομένων όλων των θυγατρικών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης. Π.χ. τα μέλη του προσωπικού θυγατρικής των οποίων οι αποδοχές ανέρχονται ή υπερβαίνουν το ποσό των 500 000 ευρώ θεωρούνται ως εκ τούτου συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός εάν εξαιρούνται βάσει του άρθρου 4 (παράγραφοι 2 έως 5) των εν λόγω ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων.
105. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων που παρατίθενται στο άρθρο 3 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής σε ατομική βάση, τα ιδρύματα θα πρέπει να προσδιορίζουν το προσωπικό που είναι αρμόδιο για τη λειτουργία που αναφέρεται στα ποιοτικά κριτήρια· το κύριο κριτήριο για τον προσδιορισμό δεν είναι η

ονομασία της λειτουργίας αλλά η εξουσία και η αρμοδιότητα που ανατίθεται στην εν λόγω λειτουργία.

5.4 Ρόλος του ιδρύματος που ενοποιείται

106. Το ίδρυμα που ενοποιείται θα πρέπει να διασφαλίζει τη γενική συνεκτικότητα των πολιτικών αποδοχών του ομίλου συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών προσδιορισμού και της ορθής εφαρμογής σε ενοποιημένη, υποενοποιημένη και ατομική βάση.

5.5 Ρόλος των θυγατρικών

107. Τα ιδρύματα που αποτελούν θυγατρικές ενός ιδρύματος που ενοποιείται θα πρέπει, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών τους, να εφαρμόζουν την πολιτική που έχει θεσπιστεί από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιείται και τη διαδικασία για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Όλες οι θυγατρικές θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού που διενεργείται από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιείται. Ειδικότερα, κάθε θυγατρική που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, θα πρέπει να παρέχει στο ίδρυμα που ενοποιείται όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον ορθό προσδιορισμό όλων των μελών του προσωπικού που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση.

108. Οι θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ δεν υποχρεούνται να διενεργούν διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση. Για τις εν λόγω θυγατρικές, η αξιολόγηση θα πρέπει να διενεργείται από το ίδρυμα που ενοποιείται με βάση τις πληροφορίες τις οποίες παρέχει η θυγατρική. Τα ιδρύματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (πιστωτικά ιδρύματα και επιχειρήσεις επενδύσεων) θα πρέπει να διενεργούν τη δική τους αυτοαξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε ατομική βάση. Τα μικρά και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα τα οποία περιλαμβάνονται σε διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση μπορούν να αναθέτουν την πρακτική εφαρμογή της διαδικασίας προσδιορισμού σε ατομική βάση στο ίδρυμα που ενοποιείται.

Τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα και τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος ιδρύματα τα οποία αποτελούν θυγατρικές μητρικών ιδρυμάτων εγκατεστημένων σε τρίτες χώρες θα πρέπει να διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού και να ενημερώνουν τα μητρικά τους ιδρύματα για τα αποτελέσματά της. Τα ιδρύματα που είναι εγκατεστημένα σε κράτος μέλος θα πρέπει επίσης να συμπεριλαμβάνουν στην αξιολόγησή τους τις θυγατρικές τους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης και τα υποκαταστήματα που είναι εγκατεστημένα σε τρίτες χώρες. Για τα υποκαταστήματα, τα κριτήρια προσδιορισμού θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο στις λειτουργίες,

στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στο προσωπικό που είναι εγκατεστημένο σε ένα κράτος μέλος όπως στην περίπτωση ενός ιδρύματος σε ατομική βάση.

6. Κεφαλαιακή βάση

109. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η χορήγηση, καταβολή και κατοχύρωση μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών, σύμφωνα με την πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων δεν είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης.
110. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον η κεφαλαιακή βάση είναι υγιής, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα συνολικά ίδια κεφάλαιά του και ιδίως το κεφάλαιο κοινών μετοχών της κατηγορίας 1, τη συνδυασμένη απαίτηση αποθέματος ασφαλείας όπως ορίζεται στο άρθρο 128 παράγραφος 6 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τους περιορισμούς διανομής κερδών που καθορίζονται στο άρθρο 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ το οποίο εφαρμόζεται στις μεταβλητές αποδοχές όλων των μελών του προσωπικού καθώς και το αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου. Οι απαιτήσεις για διατήρηση του συνδυασμένου αποθέματος ασφαλείας που καθορίζονται στο άρθρο 129 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμών διανομής κερδών που καθορίζονται στο άρθρο 141 παράγραφοι 2 και 3 της εν λόγω οδηγίας, ισχύουν επίσης σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση. Επιπλέον, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της διαδικασίας εποπτικού ελέγχου και αξιολόγησης σύμφωνα με τις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές της EAT.
111. Τα ιδρύματα θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τον αντίκτυπο των μεταβλητών αποδοχών –τόσο των άμεσα καταβαλλόμενων όσο και των αναβαλλόμενων ποσών– στον κεφαλαιακό προγραμματισμό και στον προγραμματισμό ρευστότητάς τους, καθώς και στη συνολική διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου τους.
112. Οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται από ένα ίδρυμα δεν πρέπει να περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση της υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα και θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα των μετόχων και των ιδιοκτητών, των καταθετών, των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερομένων. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να χορηγούνται ούτε να καταβάλλονται εάν κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα να μην είναι πλέον υγιής η κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος. Πέραν των περιορισμών διανομής κερδών που προβλέπονται στο άρθρο 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις εν λόγω απαιτήσεις και κατά τον καθορισμό των εξής στοιχείων:
- α. του συνολικού κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν για το συγκεκριμένο έτος· και
 - β. του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν στο συγκεκριμένο έτος.

113. Τα ιδρύματα που δεν έχουν υγιή κεφαλαιακή βάση ή στα οποία διακυβεύεται ο υγιής χαρακτήρας της κεφαλαιακής βάσης θα πρέπει να λαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές:
- α. μείωση του κονδυλίου μεταβλητών πρόσθετων αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ενδεχομένου μείωσής του στο μηδέν·
 - β. εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως των ρυθμίσεων *malus*·
 - γ. χρήση του καθαρού κέρδους του ιδρύματος κατά το επίμαχο έτος και ενδεχομένως και κατά τα επόμενα έτη για την ενίσχυση της κεφαλαιακής βάσης. Το ίδρυμα δεν θα πρέπει να αντισταθμίζει τυχόν μείωση της μεταβλητής αποζημίωσης που πραγματοποιείται με σκοπό τη διασφάλιση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μεταγενέστερα έτη ή με άλλες πληρωμές, μηχανισμούς ή μεθόδους που οδηγούν σε καταστρατήγηση της παρούσας διάταξης.
114. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να παρεμβαίνουν όταν η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης επιβάλλοντας στο ίδρυμα την απαίτηση μείωσης ή εφαρμογής ανώτατου ορίου στο συνολικό κονδύλιο μεταβλητών αποδοχών που καθορίζεται έως ότου βελτιωθεί η κατάσταση της κεφαλαιακής επάρκειας· και, εάν είναι απαραίτητο, την εφαρμογή μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως ρυθμίσεις *malus*, και την απαίτηση σύμφωνα με την οποία τα ιδρύματα πρέπει να χρησιμοποιούν τα καθαρά κέρδη για την ενίσχυση των ιδίων κεφαλαίων.

Τίτλος II - Απαιτήσεις όσον αφορά τη δομή των αποδοχών

7. Κατηγορίες αποδοχών

115. Βάσει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι αποδοχές είναι είτε σταθερές είτε μεταβλητές αποδοχές· δεν υπάρχει τρίτη κατηγορία αποδοχών. Όταν οι αποδοχές είναι μεταβλητές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει επιπλέον να πληρούνται και όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 94 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις πέραν των γενικών απαιτήσεων που περιλαμβάνονται στο άρθρο 92 της εν λόγω οδηγίας. Για τον σκοπό αυτό, τα ιδρύματα θα πρέπει να κατατάσσουν, σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τις συνιστώσες των αποδοχών είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές και οι πολιτικές αποδοχών τους θα πρέπει να θέτουν σαφή, αντικειμενικά, προκαθορισμένα και διαφανή κριτήρια για την υπαγωγή όλων των συνιστωσών των αποδοχών είτε στη σταθερή είτε στη μεταβλητή κατηγορία σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 2 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

116. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η σαφής κατάταξη μιας συνιστώσας στις σταθερές αποδοχές με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, θα πρέπει να θεωρείται ότι υπάγεται στις μεταβλητές αποδοχές.
117. Οι αποδοχές είναι σταθερές όταν οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους και το αντίστοιχο ποσό τους:
- α. βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια·
 - β. είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής πείρας και αρχαιότητας του υπαλλήλου·
 - γ. χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ατομικό ποσό που χορηγείται σε ατομική βάση στο μέλος του προσωπικού·
 - δ. είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης·
 - ε. είναι αμετάκλητου χαρακτήρα· το μόνιμο ποσό μπορεί να μεταβληθεί μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης σύμφωνα με τα εθνικά κριτήρια περί καθορισμού των μισθών·
 - στ. δεν μπορούν να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν από το ίδρυμα·
 - ζ. δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου· και
 - η. δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις.
118. Οι συνιστώσες των αποδοχών οι οποίες είτε εντάσσονται στο πλαίσιο μιας γενικής πολιτικής σε επίπεδο ιδρύματος εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που απαριθμούνται στην παράγραφο 117 είτε συνιστούν αποδοχές που καταβάλλονται υποχρεωτικά δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, θεωρούνται σταθερές αποδοχές. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι αποδοχές που αποτελούν μέρος των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση, όπως ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.
119. Οι ακόλουθες συνιστώσες των αποδοχών θα πρέπει επίσης να θεωρούνται σταθερές, όταν όλες οι όμοιες καταστάσεις αντιμετωπίζονται συστηματικά με τον ίδιο τρόπο:
- α. οι αποδοχές καταβάλλονται στο εκπατρισμένο προσωπικό λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης και των φορολογικών συντελεστών που ισχύουν στη διαφορετική χώρα·
 - β. τα επιδόματα χρησιμοποιούνται για την αύξηση του σταθερού βασικού μισθού σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το προσωπικό εργάζεται στο εξωτερικό και λαμβάνει μικρότερες αποδοχές από εκείνες που θα τού καταβάλλονταν για συγκρίσιμη θέση

στην τοπική αγορά εργασίας, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες ειδικές προϋποθέσεις:

- i. το επίδομα καταβάλλεται αδιακρίτως σε όλα τα μέλη του προσωπικού που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση·
- ii. το επίδομα χορηγείται επειδή το προσωπικό εργάζεται προσωρινά στο εξωτερικό ή σε διαφορετική θέση και απαιτείται προσαρμογή του επιπέδου αποδοχών ώστε να συνάδει με τα επίπεδα αποδοχών στην αντίστοιχη αγορά·
- iii. το επίπεδο πρόσθετων αμοιβών βασίζεται σε προκαθορισμένα κριτήρια·
- iv. η διάρκεια του επιδόματος συνδέεται με τη διάρκεια της κατάστασης που αναφέρεται ανωτέρω.

8. Ιδιαίτερες περιπτώσεις συνιστώσων των αποδοχών

8.1 Επιδόματα

120. Οι μεταβλητές και σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται από τα ιδρύματα μπορούν να αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, περιλαμβανομένων πρόσθετων ή επικουρικών αποδοχών ή παροχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αναλύουν τα επιδόματα²⁸ και να τα κατατάσσουν στη μεταβλητή ή στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών. Η κατάταξη θα πρέπει να βασίζεται στα κριτήρια που παρατίθενται στην ενότητα 7.

121. Ειδικότερα, σε περίπτωση που τα επιδόματα θεωρούνται σταθερές αποδοχές, αλλά παρουσιάζουν οποιοδήποτε από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά, το ίδρυμα θα πρέπει να τεκμηριώνει δεόντως τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων που διενεργούνται σύμφωνα με την ενότητα 7:

- α. καταβάλλονται μόνο σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού²⁹.
- β. περιορίζονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών υπό άλλες συνθήκες θα υπερέβαινε το 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% εφόσον αυτό έχει εγκριθεί από τους μετόχους)·
- γ. τα επιδόματα συνδέονται με δείκτες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να εκληφθούν ως προσεγγιστικοί δείκτες για τις επιδόσεις. Σε αυτή την περίπτωση, το ίδρυμα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι οι εν λόγω δείκτες δεν συνδέονται με τις

²⁸ Η επισήμανση μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το ίδρυμα: «αποδοχές βάσει θέσης, επίδομα προσωπικού, προσαρμοζόμενο επίδομα θέσης, επίδομα υπό μορφή σταθερών αποδοχών» κ.λπ.

²⁹ Η ιδιότητα συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ρόλος ή λειτουργία.

επιδόσεις του ιδρύματος, π.χ. μέσω ανάλυσης της συσχέτισης με τους χρησιμοποιούμενους δείκτες επιδόσεων.

122. Σε περίπτωση που τα επιδόματα βασίζονται στον ρόλο, στη λειτουργία ή στην ευθύνη διαχείρισης του προσωπικού, προκειμένου να καταταχθούν ορθά στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών, θα πρέπει να πληρούν τα κριτήρια που καθορίζονται στην παράγραφο 117 λαμβανομένων υπόψη όλων των ακόλουθων στοιχείων:

- α. το επίδομα συνδέεται με ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης και χορηγείται εφόσον δεν προκύπτουν ουσιώδεις μεταβολές ως προς τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες του ρόλου οι οποίες θα είχαν ως αποτέλεσμα το μέλος του προσωπικού να έχει στην πραγματικότητα διαφορετικό ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης·
- β. το ποσό δεν εξαρτάται από κανέναν άλλο παράγοντα πλην της εκπλήρωσης ορισμένου ρόλου ή της ανάληψης ορισμένης ευθύνης διαχείρισης και των κριτηρίων της παραγράφου 182·
- γ. κάθε άλλο μέλος του προσωπικού που επιτελεί τον ίδιο ρόλο ή έχει την ίδια ευθύνη διαχείρισης και βρίσκεται σε αντίστοιχη κατάσταση δικαιούται να λαμβάνει αντίστοιχο επίδομα, με την επιφύλαξη της παραγράφου 182 του παρόντος εγγράφου.

123. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα επιδόματα δεν αποτελούν μηχανισμό ή μέθοδο που διευκολύνει τη μη συμμόρφωση των ιδρυμάτων με την οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις.

8.2 Μεταβλητές αποδοχές βάσει μελλοντικών επιδόσεων

124. Σε περίπτωση που η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται σε παλαιότερες επιδόσεις τουλάχιστον ενός έτους, αλλά εξαρτάται επίσης από προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α. τα ιδρύματα θα πρέπει να θέτουν με σαφήνεια στο προσωπικό τις πρόσθετες προϋποθέσεις επιδόσεων που πρέπει να εκπληρωθούν μετά τη χορήγηση προκειμένου να κατοχυρωθούν οι μεταβλητές αποδοχές·
- β. τα ιδρύματα, πριν από την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να αξιολογούν εάν έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις για την κατοχύρωσή τους·
- γ. οι πρόσθετες προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται για προκαθορισμένη περίοδο επιδόσεων διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους·
- δ. σε περίπτωση μη εκπλήρωσης των πρόσθετων προϋποθέσεων μελλοντικών επιδόσεων, έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών που χορηγούνται βάσει των εν λόγω προϋποθέσεων θα πρέπει να υπόκειται σε ρυθμίσεις *malus*·

ε. η περίοδος αναβολής θα πρέπει να λήγει το νωρίτερο ένα έτος μετά την αξιολόγηση της τελευταίας προϋπόθεσης επιδόσεων· όλες οι άλλες απαιτήσεις σχετικά με την αναβολή των μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού οι οποίες καθορίζονται στην ενότητα 15 εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται αποκλειστικά σε επιδόσεις που προηγούνται χρονικά της χορήγησής τους·

στ. για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο οικονομικό έτος για το οποίο χορηγήθηκαν οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και σε περίπτωση που οι παλαιότερες επιδόσεις αξιολογήθηκαν στο πλαίσιο πολυετούς δεδουλευμένης περιόδου.

125. Εάν ένα μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται αποκλειστικά σε προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων (π.χ. όταν τα νέα μέλη του προσωπικού λαμβάνουν σχέδιο παροχής κινήτρων κατά την έναρξη του πρώτου έτους απασχόλησης), το ποσό θα πρέπει να θεωρείται ότι χορηγείται μετά την εκπλήρωση των προϋποθέσεων επιδόσεων, ειδάλλως δεν θα πρέπει να πραγματοποιείται καμία χορήγηση. Τα χορηγούμενα ποσά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών στο οικονομικό έτος που προηγείται της χορήγησής τους. Σε περίπτωση χορήγησης συγκεκριμένου αριθμού μέσων, αυτά θα πρέπει κατ' εξαίρεση να αποτιμώνται, για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, με την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία που καθορίζεται στον χρόνο κατά τον οποίο χορηγήθηκε το μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών. Θα πρέπει να εφαρμόζεται η παράγραφος 124 στοιχεία α) έως γ). Όλες οι άλλες απαιτήσεις ισχύουν κατά τον ίδιο τρόπο όπως και για τις μεταβλητές αποδοχές, π.χ. η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών.

8.3 Αποδοχές συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας

126. Οι αποδοχές «συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας» κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας για τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) υπόκεινται στις διατάξεις περί αποδοχών της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ· στο παράρτημα II παράγραφος 2 της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ περιλαμβάνεται ρητώς το ποσοστό συμμετοχής επί του κεφαλαίου στον ορισμό των αποδοχών³⁰.

³⁰ Στο παράρτημα I παράγραφος 2 της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ ορίζεται ότι «Οι αρχές της παραγράφου 1 εφαρμόζονται σε οιοσδήποτε αποδοχές καταβάλλει ο ΔΟΕΕ, σε οιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα ο ίδιος ο ΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ποσοστού συμμετοχής επί του κεφαλαίου, ή σε οιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών του ΟΕΕ προς όφελος εκείνων των κατηγοριών υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, όσους αναλαμβάνουν κινδύνους και όσους διενεργούν ελέγχους, και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολικές αποδοχές που τον φέρνει στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και εκείνους

Εφαρμόζονται οι κατευθυντήριες γραμμές της ESMA σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ)³¹. Για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου κατευθυντήριων γραμμών της EAT και ειδικότερα για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τα μέλη του προσωπικού που προσδιορίζονται σύμφωνα με την ενότητα 13 του παρόντος εγγράφου, θα πρέπει να εφαρμόζονται οι εξής ρυθμίσεις:

- α. όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω μηχανισμών συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας που δεν αντιπροσωπεύουν αναλογική απόδοση επί της επένδυσης που έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θα πρέπει να θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και να αποτιμώνται κατά τον χρόνο χορήγησής τους·
- β. όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω μηχανισμών συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας που αντιπροσωπεύουν αναλογική απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης που έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού (μέσω του μηχανισμού συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας) προς τον οργανισμό εναλλακτικών επενδύσεων δεν θα πρέπει να περιλαμβάνονται στον υπολογισμό.

127. Τα μερίσματα που καταβάλλονται επί κατοχυρωμένων μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας τα οποία λαμβάνουν τα μέλη του προσωπικού ως μέτοχοι ή ιδιοκτήτες ενός ιδρύματος δεν αποτελούν μέρος των αποδοχών για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου. Ωστόσο, οι εν λόγω αποδοχές δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέθοδος καταβολής μεταβλητών αποδοχών που θα είχε ως συνέπεια την καταστράτηγηση των απαιτήσεων περί αποδοχών που θεσπίζονται από την οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις.

8.4 Πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης

128. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώνουν το εύλογο συμφέρον τους όσον αφορά τη χορήγηση πρόσθετων αμοιβών (bonus) διακράτησης προκειμένου να εξασφαλίζουν την παραμονή ενός συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού. Για παράδειγμα, οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο διαδικασιών αναδιάρθρωσης, σε περιπτώσεις εκκαθάρισης ή κατόπιν αλλαγής στον έλεγχο των ιδρυμάτων.

που αναλαμβάνουν κινδύνους, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου τους ή στα χαρακτηριστικά κινδύνου των ΟΕΕ που αυτοί διαχειρίζονται» (η υπογράμμιση του συντάκτη).

³¹ ESMA/2013/232, διαθέσιμο στη διεύθυνση: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Όσον αφορά συγκεκριμένα τον χειρισμό της συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ, βλέπε, ειδικότερα, παραγράφους 10, 13 και 16 και 159 των κατευθυντήριων γραμμών της ESMA.

129. Μια πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης πρέπει να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, τις αποδοχές υπό μορφή μέσων, της αναβολής, της διακράτησης, των ρυθμίσεων malus και της επιστροφής αποδοχών. Οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης δεν βασίζονται στις επιδόσεις αλλά σε άλλους όρους (δηλαδή στην προϋπόθεση παραμονής του μέλους του προσωπικού στα ιδρύματα για προκαθορισμένη χρονική περίοδο ή έως ένα ορισμένο γεγονός), ως εκ τούτου οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο δεν είναι απαραίτητες.
130. Οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης δεν θα πρέπει να χορηγούνται απλώς με σκοπό την αντιστάθμιση αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες δεν έχουν καταβληθεί λόγω ανεπαρκών επιδόσεων ή λόγω της οικονομικής κατάστασης του ιδρύματος.
131. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν την περίοδο διακράτησης είτε με βάση συγκεκριμένη χρονική περίοδο είτε με προσδιορισμό ενός γεγονότος με την επέλευση του οποίου θα πρέπει να πληρούται η προϋπόθεση διακράτησης. Οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης θα πρέπει να χορηγούνται μετά τη λήξη της περιόδου διακράτησης ή μετά την εκπλήρωση της προϋπόθεσης διακράτησης.
132. Η πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως στοιχείο μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών. Η πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη είτε ως ετήσιο ποσό για κάθε έτος της περιόδου διακράτησης που υπολογίζεται σε γραμμική αναλογική βάση, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι το πλήρες ποσό χορηγείται μετά τη λήξη της περιόδου διακράτησης, είτε ως το συνολικό ποσό κατά τον χρόνο εκπλήρωσης της προϋπόθεσης διακράτησης. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν είναι γνωστή εξ αρχής, το ίδρυμα θα πρέπει να καθορίζει και να τεκμηριώνει δεόντως μια χρονική περίοδο λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τα ληφθέντα μέτρα που δικαιολογούν την καταβολή πρόσθετης αμοιβής (bonus) διακράτησης. Ο υπολογισμός της αναλογίας θα πρέπει να βασίζεται στην περίοδο που έχει καθοριστεί.

8.5 Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές

133. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτελούν μια μορφή μεταβλητών αποδοχών. Όταν οι όροι του εταιρικού συνταξιοδοτικού προγράμματος περιλαμβάνουν συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες δεν βασίζονται στις επιδόσεις και οι οποίες χορηγούνται συστηματικά σε μια κατηγορία υπαλλήλων, οι εν λόγω συνταξιοδοτικές παροχές δεν θα πρέπει να θεωρούνται προαιρετικές, αλλά θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως μέρος των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση σύμφωνα με την ενότητα των ορισμών που περιλαμβάνεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.
134. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός μέλους του προσωπικού από το ίδρυμα ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές

συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση του ιδρύματος ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το εν λόγω μέλος του προσωπικού και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στο ίδρυμα σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

135. Το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών θα πρέπει να χορηγείται, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιε) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, σε μέσα που αναφέρονται στο στοιχείο ιβ) του παρόντος άρθρου και:

α. στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αποχωρήσει από το ίδρυμα πριν από τη συνταξιοδότηση, το ίδρυμα οφείλει να παρακρατάει το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών υπό μορφή μέσων τουλάχιστον για περίοδο πέντε ετών χωρίς εφαρμογή της κατ' αναλογία κατοχύρωσης·

β. στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού φθάσει στη συνταξιοδότηση, πρέπει να εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή μέσων.

136. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις malus και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και σε άλλα στοιχεία μεταβλητών αποδοχών.

9. Συνιστώσες έκτακτων αποδοχών

9.1 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

137. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα», «ελάχιστο bonus» κ.λπ. και μπορούν να καταβληθούν είτε σε μετρητά είτε σε άλλα μέσα.

138. Κατά τη χορήγηση εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχεία δ) και ε) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ όταν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό, τα ιδρύματα δεν επιτρέπεται να εγγυώνται τις μεταβλητές αποδοχές για διάστημα μεγαλύτερο του πρώτου έτους απασχόλησης. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση και παρέχονται μόνο υπό τον όρο ότι το ίδρυμα διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ε) της εν λόγω οδηγίας και την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου.

139. Τα ιδρύματα θα πρέπει να χορηγούν εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μόνο μία φορά στο ίδιο μέλος του προσωπικού. Η παρούσα απαίτηση θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση και περιλαμβάνει περιπτώσεις κατά τις οποίες κάποιο μέλος του προσωπικού υπογράφει νέα σύμβαση με το ίδιο ίδρυμα ή άλλο ίδρυμα το οποίο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης.

140. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές δύνανται να μην συμπεριλάβουν το ποσό των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για την πρώτη περίοδο επιδόσεων, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές χορηγήθηκαν κατά την πρόσληψη νέου προσωπικού πριν από την έναρξη της πρώτης περιόδου επιδόσεων.
141. Στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που εγγυώνται αυτό το μέρος των μεταβλητών αποδοχών, τα ιδρύματα μπορούν να μην εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις *malus* ή τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών στις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές. Τα ιδρύματα μπορούν να καταβάλλουν το πλήρες ποσό ως μη αναβαλλόμενες αποδοχές σε μετρητά.

9.2 Αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση

142. Η αποζημίωση για την εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση πρέπει να χορηγείται σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται στην παράγραφο 138 του παρόντος εγγράφου.
143. Οι αποδοχές πρέπει να θεωρούνται ως αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση όταν οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού μειώθηκαν ή ανακλήθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη λόγω της καταγγελίας της σύμβασης. Για τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, καταβολής σε μέσα και επιστροφής αποδοχών.

9.3 Αποζημίωση λόγω απόλυσης

144. Οι πολιτικές αποδοχών των ιδρυμάτων θα πρέπει να προσδιορίζουν την πιθανή χρήση αποζημιώσεων λόγω απόλυσης, συμπεριλαμβανομένων του ανώτατου ποσού ή των κριτηρίων για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού που μπορεί να χορηγηθεί ως αποζημίωση λόγω απόλυσης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Οι καταβολές των τακτικών αποδοχών που αφορούν τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας δεν θα πρέπει να θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω απόλυσης.
145. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν πλαίσιο καθορισμού και έγκρισης των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης, το οποίο μεταξύ άλλων θα περιλαμβάνει σαφή κατανομή των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμετοχή των λειτουργιών ελέγχου στη διαδικασία.
146. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να προβλέπουν μια δυσανάλογη ανταμοιβή, αλλά μια κατάλληλη αποζημίωση για το μέλος του προσωπικού σε περιπτώσεις πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης. Σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο η) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις

επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και όχι να ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

147. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να χορηγούνται όταν υπάρχει προφανής αποτυχία η οποία επιτρέπει την άμεση ακύρωση της σύμβασης ή την απόλυση του μέλους του προσωπικού.
148. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να χορηγούνται όταν ένα μέλος του προσωπικού παραιτείται οικειοθελώς προκειμένου να αναλάβει μια θέση σε άλλη νομική οντότητα, εκτός εάν η καταβολή αποζημίωσης προβλέπεται από το εθνικό εργατικό δίκαιο.
149. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης μπορούν να περιλαμβάνουν παροχές απόλυσης λόγω απώλειας θέσης ευθύνης και μπορούν να υπόκεινται σε ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού που προβλέπεται στη σύμβαση. Ειδικότερα, στις ακόλουθες περιπτώσεις, οι πρόσθετες αποδοχές που καταβλήθηκαν, λόγω της πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης, θα πρέπει να θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω απόλυσης:
- α. το ίδρυμα καταγγέλλει τις συμβάσεις του προσωπικού λόγω αφερεγγυότητας του ιδρύματος·
 - β. το ίδρυμα επιθυμεί να καταγγείλει τη σύμβαση κατόπιν σημαντικής μείωσης των δραστηριοτήτων του ιδρύματος στις οποίες απασχολούνταν το μέλος του προσωπικού ή σε περίπτωση εξαγοράς επιχειρηματικών τομέων από άλλα ιδρύματα χωρίς να παρέχεται στο προσωπικό η επιλογή να συνεχίσει να απασχολείται στο αποκτών ίδρυμα·
 - γ. το ίδρυμα και το μέλος του προσωπικού συμφωνούν σε έναν διακανονισμό σε περίπτωση δυνητικής ή πραγματικής εργατικής διαφοράς, προκειμένου να αποφύγουν τη διευθέτηση της διαφοράς μέσω προσφυγής στα δικαστήρια.
150. Όταν τα ιδρύματα χορηγούν αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή τους λόγους της χορήγησης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, την καταλληλότητα του χορηγούμενου ποσού και τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίστηκε το ποσό, μεταξύ άλλων και ότι συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και ότι δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.
151. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού που πρέπει να καταβληθεί για αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και να αξιολογεί, όπου απαιτείται, τη σοβαρότητα τυχόν αποτυχίας. Οι αποδεδειγμένες αποτυχίες θα πρέπει να διακρίνονται σε αποτυχίες του ιδρύματος και αποτυχίες του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, ως εξής:
- α. οι αποτυχίες του ιδρύματος θα πρέπει να εξετάζονται κατά τον καθορισμό του συνολικού ποσού των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος· οι εν λόγω αποζημιώσεις λόγω απόλυσης

δεν θα πρέπει να είναι υψηλότερες από τη μείωση κόστους που επιτυγχάνεται μέσω της πρόωρης καταγγελίας των συμβάσεων·

- β. οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να οδηγούν σε προσαρμογή προς τα κάτω του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης το οποίο θα χορηγούνταν σε διαφορετική περίπτωση εάν λαμβάνονταν υπόψη μόνον οι επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, περιλαμβανομένης της δυνατότητας για μείωση έως και μηδενισμό του ποσού.

152. Στις αποτυχίες των ιδρυμάτων περιλαμβάνονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- α. όταν το ίδρυμα επωφελείται από κρατική παρέμβαση ή έχει υπαχθεί σε μέτρα έγκαιρης παρέμβασης ή εξυγίανσης σύμφωνα με την οδηγία 2014/59/ΕΕ³².
- β. όταν έχει καταχωρισθεί η έναρξη των κανονικών διαδικασιών αφερεγγυότητας του ιδρύματος, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 παράγραφος 1 σημείο 47) της οδηγίας 2014/59/ΕΕ·
- γ. όταν λόγω σημαντικών ζημιών το ίδρυμα έχει φτάσει σε σημείο να μην διαθέτει πλέον υγιή κεφαλαιακή βάση και, ως εκ τούτου, πωλείται ο επιχειρηματικός τομέας ή περιορίζεται η επιχειρηματική δραστηριότητα.

153. Οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να αξιολογούνται ανά περίπτωση και περιλαμβάνουν τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α. όταν κάποιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν θεωρείται πλέον ότι πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας·
- β. όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στο ίδρυμα, όπως ορίζεται στην πολιτική αποδοχών του ιδρύματος·
- γ. όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ενεργεί αντίθετα με τους εσωτερικούς κανόνες ή τις εσωτερικές αξίες ή διαδικασίες, είτε σκόπιμα είτε λόγω βαριάς αμέλειας.

³² Οδηγία 2014/59/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τη θέσπιση πλαισίου για την ανάκαμψη και την εξυγίανση πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και για την τροποποίηση της οδηγίας 82/891/ΕΟΚ του Συμβουλίου, και των οδηγιών 2001/24/ΕΚ, 2002/47/ΕΚ, 2004/25/ΕΚ, 2005/56/ΕΚ, 2007/36/ΕΚ, 2011/35/ΕΕ, 2012/30/ΕΕ και 2013/36/ΕΕ, καθώς και των κανονισμών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 και (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (ΕΕ L 173 της 12.6.2014, σ. 190).

154. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης θα πρέπει να θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές. Τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω αναλογίας και για την εφαρμογή της αναβολής και της καταβολής σε μέσα:
- α. υποχρεωτικές αποζημιώσεις λόγω απόλυσης βάσει του εθνικού εργατικού δικαίου, υποχρεωτικές αποζημιώσεις λόγω απόλυσης που προκύπτουν από δικαστική απόφαση ή έχουν υπολογιστεί με προκαθορισμένο γενικό τύπο ο οποίος προβλέπεται στην πολιτική αποδοχών στις περιπτώσεις της παραγράφου 149·
 - β. διακανονισμοί λόγω απώλειας θέσης ευθύνης όταν υπόκεινται σε ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού (υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) από τη σύμβαση και οι οποίοι καταβάλλονται σε μελλοντικές περιόδους έως το ποσό των σταθερών αποδοχών που θα είχαν καταβληθεί στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού εάν εργαζόταν ακόμη, για την περίοδο μη άσκησης ανταγωνισμού·
 - γ. αποζημιώσεις λόγω απόλυσης που εμπίπτουν στην παράγραφο 149, και δεν πληρούν την προϋπόθεση του στοιχείου α) της παρούσας παραγράφου, όταν το ίδρυμα έχει αποδείξει στην αρμόδια αρχή τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης.
155. Κατά τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω απόλυσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ως μεταβλητές αποδοχές για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω αναλογίας για την τελευταία περίοδο επιδόσεων:
- α. το άθροισμα τυχόν ποσών που υπερβαίνουν τις σταθερές αποδοχές για τις μελλοντικές περιόδους σύμφωνα με την παράγραφο 154 στοιχείο β)·
 - β. κάθε άλλη αποζημίωση λόγω απόλυσης που δεν αναφέρεται στην παράγραφο 154.

10. Απαγορεύσεις

10.1 Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

156. Όταν μια κατάλληλη πολιτική αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τους κινδύνους, θα πρέπει να είναι επαρκώς αποτελεσματική και ικανή να οδηγήσει πρακτικά στην προσαρμογή προς τα κάτω του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν στο προσωπικό και στην εφαρμογή ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών.
157. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν στο μέτρο του δυνατού ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δεν μπορούν να μεταβιβάσουν τους κινδύνους της προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών προς τα κάτω σε άλλο μέρος μέσω αντιστάθμισης κινδύνου ή

συγκεκριμένων ειδών ασφάλισης, π.χ. με την εφαρμογή πολιτικών για τη διενέργεια συναλλαγών σε χρηματοοικονομικά μέσα και με τη θέσπιση απαιτήσεων γνωστοποίησης.

158. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν αντισταθμίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής των αποδοχών προς τα κάτω, εάν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συνάψει σύμβαση με τρίτο μέρος ή το ίδρυμα και πληρούνται οποιαδήποτε από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
- α. η σύμβαση απαιτεί από το τρίτο μέρος ή το ίδρυμα να καταβάλει απευθείας ή εμμέσως στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ποσά τα οποία συνδέονται ή είναι ανάλογα με τα ποσά κατά τα οποία έχουν μειωθεί οι μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού·
 - β. το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αγοράζει ή έχει στην κατοχή του παράγωγα με σκοπό την αντιστάθμιση τυχόν ζημιών που συνδέονται με τα χρηματοοικονομικά μέσα που έχει λάβει ως μέρος των μεταβλητών αποδοχών του.
159. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν ασφαλίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής προς τα κάτω, εάν συνάψουν ασφαλιστήριο συμβόλαιο το οποίο προβλέπει την αποζημίωσή τους σε περίπτωση προσαρμογής των αποδοχών τους προς τα κάτω. Γενικά, ωστόσο, δεν θα πρέπει να εμποδίζεται η σύναψη ασφάλειας για κάλυψη προσωπικών υποχρεώσεων, όπως η υγειονομική περίθαλψη και οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου.
160. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που καταστρατηγούν τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο στις ρυθμίσεις περί αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στις αναβαλλόμενες όσο και στις διακρατούμενες μεταβλητές αποδοχές.
161. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις προκειμένου να διασφαλίζουν ότι το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της παρούσας ενότητας. Κατ' ελάχιστον, είναι απαραίτητη μια δήλωση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού ότι δεσμεύεται να απέχει από τη σύναψη προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που έχουν ως σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο. Οι λειτουργίες ανθρωπίνων πόρων ή εσωτερικής επιθεώρησης των ιδρυμάτων θα πρέπει να διενεργούν κατ' ελάχιστον αιφνίδιες επιθεωρήσεις για να εξακριβώνουν τη συμμόρφωση με τη δήλωση όσον αφορά τους εσωτερικούς λογαριασμούς θεματοφυλακής. Στους τυχαίους ελέγχους θα πρέπει να περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστον οι εσωτερικοί λογαριασμοί θεματοφυλακής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Επίσης, θα πρέπει να καταστεί υποχρεωτική η γνωστοποίηση στο ίδρυμα της ύπαρξης τυχόν λογαριασμών θεματοφυλακής εκτός ιδρύματος.

10.2 Καταστρατήγηση

162. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή, εάν οι εν λόγω απαιτήσεις ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού, με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές του συνόλου του προσωπικού. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις μεταξύ του ιδρύματος και τρίτων μερών στα οποία το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού έχει οικονομικό ή προσωπικό συμφέρον.
163. Ως «καταστρατήγηση» νοείται η μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και προκύπτει όταν ένα ίδρυμα στην πραγματικότητα δεν πληροί από κοινού τον στόχο και τον σκοπό των απαιτήσεων, μολονότι τυπικά το ίδρυμα συμμορφώνεται με τη διατύπωση των επιμέρους απαιτήσεων για τις αποδοχές.
164. Καταστρατήγηση προκύπτει, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιστάσεις:
- α. όταν οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τη διατύπωση του παρόντος εγγράφου αλλά όχι σύμφωνα με τους στόχους του·
 - β. όταν χορηγούνται ή κατοχυρώνονται μεταβλητές αποδοχές, πλην εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, μολονότι, ουσιαστικά:
 - i. το μέλος του προσωπικού, η επιχειρηματική μονάδα ή το ίδρυμα δεν είχε θετικές επιδόσεις οι οποίες να έχουν μετρηθεί σύμφωνα με τον τίτλο IV του παρόντος εγγράφου·
 - ii. δεν υπάρχει αποτελεσματική ευθυγράμμιση των κινδύνων (π.χ. εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο)· ή
 - iii. οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι βιώσιμες βάσει της χρηματοοικονομικής κατάστασης του ιδρύματος·
 - γ. όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους πληρωμής που εμπεριέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου ή παρέχουν δυσανάλογες αποδόσεις από επενδύσεις σε μέσα της εταιρείας, και των οποίων οι όροι διαφέρουν σημαντικά από τους όρους που θα ίσχυαν για άλλους επενδυτές που θα επένδυαν σε τέτοιο μηχανισμό·
 - δ. όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές (π.χ. μη εξαγοράσιμο δάνειο)·

- ε. όταν οι σταθερές συνιστώσες των αποδοχών χορηγούνται ως σταθερός αριθμός μέσων και όχι ως σταθερό ποσό·
- στ. όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές σε μορφή μέσων ή είναι σε θέση να αγοράσει μέσα σε τιμή διάφορη της αγοραίας αξίας ή της εύλογης αξίας, σε περίπτωση μέσων που δεν είναι εισηγμένα στο χρηματιστήριο, και η ληφθείσα πρόσθετη αξία δεν συνυπολογίζεται στις μεταβλητές αποδοχές·
- ζ. όταν οι προσαρμογές στις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποτελούν αντικείμενο συχνής διαπραγμάτευσης και ουσιαστικά πραγματοποιούνται προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι αποδοχές με τις επιδόσεις του προσωπικού·
- η. όταν χορηγούνται υπερβολικά ποσά επιδομάτων τα οποία δεν δικαιολογούνται από τις υποκείμενες περιστάσεις·
- θ. όταν οι αποδοχές χαρακτηρίζονται ως αποδοχές λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης και δεν λαμβάνονται υπόψη στις μεταβλητές αποδοχές, ενώ στην πραγματικότητα οι αποδοχές έχουν χαρακτήρα αποζημίωσης λόγω απόλυσης, καθώς διενεργούνται στο πλαίσιο της πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης, ή όταν στην πραγματικότητα το μέλος του προσωπικού δεν συνταξιοδοτείται μετά την εν λόγω απόδοση, ή όταν οι καταβολές δεν γίνονται σε μηνιαία βάση.
165. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η μέθοδος μέτρησης των επιδόσεων διαθέτει κατάλληλους ελέγχους προκειμένου να διασφαλίζεται ότι δεν είναι δυνατή η χειραγώγηση των κριτηρίων χορήγησης. Όταν δεν υφίστανται τέτοιοι έλεγχοι, οι μεταβλητές αποδοχές δεν συνδέονται κατάλληλα με τις επιδόσεις και η πολιτική αποδοχών δεν εφαρμόζεται κατάλληλα και κάθε καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί να οδηγήσει σε παράβαση των κανονιστικών απαιτήσεων. Στους πιθανούς τρόπους χειραγώγησης περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, χαριστικές αποφάσεις κατά τη διμερή διαδικασία μέτρησης των επιδόσεων, π.χ. όταν δεν υπάρχουν αντικειμενικά πρότυπα για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσον αφορά την επίτευξη στόχων από τα μέλη του προσωπικού.
166. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να παρέχουν αποζημίωση για τυχόν μειώσεις ή αναδιαρθρώσεις των μεταβλητών αποδοχών, π.χ. εάν έχουν επέλθει στο πλαίσιο μέτρων ανάκαμψης και εξυγίανσης ή άλλων κατ' εξαίρεση κρατικών παρεμβάσεων, σε επόμενα έτη ή μέσω άλλων πληρωμών, μηχανισμών ή μεθόδων.
167. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να δημιουργούν δομές ομίλων ή υπεράκτιες οντότητες ή συμβάσεις με άτομα τα οποία ενεργούν εξ ονόματος του ιδρύματος με σκοπό να χειραγωγήσουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού και να παρακάμψουν την εφαρμογή των απαιτήσεων για τις αποδοχές στα μέλη του προσωπικού στα οποία θα πρέπει κανονικά να εφαρμοστούν οι εν λόγω απαιτήσεις.
168. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν και ανανεώνουν σε τακτική βάση βραχυπρόθεσμες συμβάσεις (π.χ. ετήσιες), οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν αν

αυτές οι συμβάσεις συνιστούν μηχανισμό ή μέθοδο καταστράτηγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, π.χ. επειδή στην πραγματικότητα δημιουργούν μεταβλητές αποδοχές, και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των άρθρων 92 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

169. Όταν οι αποδοχές είναι σταθερές σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ενότητας 7, αλλά καταβάλλονται σε μέσα, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εξετάζουν αν τα χρησιμοποιούμενα μέσα μετατρέπουν τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών σε μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών λόγω σύνδεσής τους με τις επιδόσεις του ιδρύματος. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα χρηματοοικονομικά μέσα ως μέρος των σταθερών αποδοχών για να καταστρατηγούν τις απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και τα χρησιμοποιούμενα μέσα δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου.

Τίτλος III – Αποδοχές συγκεκριμένων λειτουργιών

11. Αποδοχές του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική και εποπτική του αρμοδιότητα

170. Οι αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα θα πρέπει να συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εμπειρογνομosύνη και τις αρμοδιότητές τους.
171. Προκειμένου να αντιμετωπίζονται κατάλληλα οι συγκρούσεις συμφερόντων και με την επιφύλαξη των παραγράφων 172 και 173, τα μέλη της εποπτικής λειτουργίας θα πρέπει να αποζημιώνονται μόνο με σταθερές αποδοχές. Θα πρέπει να αποκλείεται η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις του ιδρύματος. Η επιστροφή δαπανών στα μέλη της εποπτικής λειτουργίας και η καταβολή σταθερού ποσού ανά εργάσιμη ώρα ή ημέρα, ακόμη και όταν δεν είναι προκαθορισμένος ο χρόνος αποζημίωσης, νοούνται ως σταθερές αποδοχές.
172. Όταν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η εποπτική λειτουργία λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, οι μεταβλητές αποδοχές και η ευθυγράμμιση κινδύνων θα πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένες στα ανατεθέντα καθήκοντα επίβλεψης, παρακολούθησης και ελέγχου και να αποτυπώνουν τις εξουσίες και αρμοδιότητες κάθε ατόμου, καθώς και την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του.
173. Όταν οι μεταβλητές αποδοχές χορηγούνται υπό μορφή μέσων, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για τη διατήρηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των εν λόγω μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού περιόδων διακράτησης έως το τέλος της θητείας.

12. Αποδοχές λειτουργιών ελέγχου

174. Οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι ανεξάρτητες και να διαθέτουν επαρκείς πόρους, γνώση και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά την πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου θα πρέπει να συνεργάζονται ενεργά και τακτικά μεταξύ τους και με άλλες συναφείς λειτουργίες και επιτροπές όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τους κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από τις πολιτικές αποδοχών.
175. Το επίπεδο αποδοχών του προσωπικού των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να επιτρέπει στο ίδρυμα να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες υπαλλήλους με προσόντα και εμπειρία. Οι αποδοχές των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να είναι κατά κύριο λόγο σταθερές, για να αποτυπώνουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους.
176. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου, δηλαδή των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικής επιθεώρησης, θα πρέπει να μην υπονομεύουν την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του προσωπικού.

Τίτλος IV – Πολιτική αποδοχών, χορήγηση και καταβολή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

13. Πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

177. Τα ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού συμμορφώνεται με όλες τις αρχές που προβλέπονται στα άρθρα 92 και 94 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 93 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
178. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν, για διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ειδικές πολιτικές αποδοχών και μηχανισμούς ευθυγράμμισης των κινδύνων κατά περίπτωση, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ο αντίκτυπος της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος είναι κατάλληλα ευθυγραμμισμένος με τις αποδοχές τους.
179. Όταν τα ιδρύματα εξετάζουν το ενδεχόμενο να καταβάλλουν σε μετρητά ποσοστό μικρότερο του 100% της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών, αυτή η απόφαση θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη και εγκεκριμένη στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών.
180. Όταν ένα ίδρυμα που έχει τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, και ειδικότερα ένα ίδρυμα εισηγμένο στο χρηματιστήριο, εφαρμόζει απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό του κεφάλαιο για ορισμένες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη ευθυγράμμιση των κινήτρων που παρέχονται στο προσωπικό και του προφίλ κινδύνου του ιδρύματος μακροπρόθεσμα, το ποσό θα πρέπει να τεκμηριώνεται

σαφώς στις πολιτικές του ιδρύματος. Όταν εφαρμόζεται απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο, τα αντίστοιχα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να κατέχουν συγκεκριμένο αριθμό μετοχών ή μετοχές συγκεκριμένης ονομαστικής αξίας για όσο διάστημα απασχολούνται στην ίδια θέση ή σε θέση αντίστοιχης ή υψηλότερης βαθμίδας.

13.1 Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές

181. Τα ιδρύματα πρέπει να διαθέτουν πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο στ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Το ποσό των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να ανταποκρίνεται κατάλληλα στις μεταβολές των επιδόσεων του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος. Το ίδρυμα θα πρέπει να προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων, καθώς και τα επίπεδα επιδόσεων. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται και επίπεδα επιδόσεων για τα οποία οι μεταβλητές αποδοχές μηδενίζονται. Η αντιδεδοντολογική συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση με τους κανόνες θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των μεταβλητών αποδοχών του μέλους του προσωπικού.

182. Οι σταθερές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να αντανακλούν την επαγγελματική εμπειρία τους και την ευθύνη της διαχείρισης, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, τον βαθμό αρχιότητας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) και την εμπειρία στη θέση, τη σχετική επιχειρηματική δραστηριότητα και το επίπεδο αποδοχών στη συγκεκριμένη γεωγραφική τοποθεσία.

183. Το ποσό των σταθερών αποδοχών πρέπει να είναι αρκούντως υψηλό, προκειμένου να διασφαλίζεται η δυνατότητα μηδενισμού των μεταβλητών αποδοχών. Το προσωπικό δεν θα πρέπει να εξαρτάται από τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε σε διαφορετική περίπτωση να δημιουργήσει κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, συμπεριλαμβανομένης της αθέμιτης πώλησης προϊόντων, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, χωρίς τη βραχυπρόθεσμη ανάληψη κινδύνου, οι επιδόσεις του ιδρύματος ή του προσωπικού δεν θα καθιστούσαν δυνατή τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.

184. Η καταβολή σταθερών αποδοχών σε μέσα, εφόσον υπάρχει, δεν θα πρέπει να περιορίζει την ικανότητα του ιδρύματος να εφαρμόζει μια πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές.

13.2 Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

185. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν εκ των προτέρων στην πολιτική αποδοχών τους τη μέγιστη δέουσα αναλογία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των

συνολικών αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με τους περιορισμούς και τις διαδικασίες που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στο εθνικό δίκαιο, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τους κινδύνους και τον αντίκτυπο των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού στο προφίλ κινδύνου. Τα ιδρύματα μπορούν να ορίζουν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικές δικαιοδοσίες, διαφορετικές επιχειρηματικές μονάδες, εταιρικές λειτουργίες και λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Η ορισθείσα αναλογία είναι η αναλογία της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών που θα μπορούσε να χορηγηθεί κατ' ανώτατο όριο για την επόμενη περίοδο επιδόσεων προς τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών για την επόμενη περίοδο επιδόσεων.

186. Η μέγιστη αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που θα μπορούσαν να χορηγηθούν κατ' ανώτατο όριο σε ένα δεδομένο έτος επιδόσεων, περιλαμβανομένου του ποσού που θα ληφθεί υπόψη για το bonus διακράτησης, προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που θα χορηγηθούν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Σε κάθε περίπτωση, όλες οι συνιστώσες των αποδοχών θα πρέπει να κατανέμονται ορθά είτε στις μεταβλητές είτε στις σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Τα ιδρύματα μπορούν να παραλείπουν ορισμένες από τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών, όταν αυτές δεν είναι σημαντικές, π.χ. όταν χορηγούνται αναλογικά μη χρηματικά επιδόματα.
187. Σε εξαιρετικές και δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η πολιτική αποδοχών μπορεί να προβλέπει διαφορετική αναλογία για μεμονωμένα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία προσωπικού έναντι των λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού που ανήκουν στην ίδια κατηγορία προσωπικού.
188. Οι ορισθείσες αναλογίες μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για κατηγορίες προσωπικού ή μεμονωμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα ή, κατά περίπτωση, από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών θα πρέπει να ορίζεται ανεξαρτήτως τυχόν δυνητικών μελλοντικών εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.
189. Η πραγματική αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων όπως προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ποσών που χορηγήθηκαν για πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους, διαιρούμενο προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών στοιχείων των αποδοχών που χορηγήθηκαν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, τα ιδρύματα μπορούν εναλλακτικά να λαμβάνουν υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου επιδόσεων.

190. Η πραγματική αναλογία μεταξύ των χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών και των σταθερών αποδοχών θα πρέπει να αυξάνεται σύμφωνα με τις επιδόσεις που έχουν επιτευχθεί και να περιλαμβάνει επίπεδα χορήγησης τα οποία επιτυγχάνονται μόνο με επιδόσεις που «υπερβαίνουν τους στόχους» ή «είναι εξαιρετικές». Η πραγματική αναλογία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μέγιστη αναλογία που έχει οριστεί σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το εθνικό δίκαιο και την πολιτική αποδοχών του ιδρύματος.
191. Κατά τον υπολογισμό της μέγιστης ή πραγματικής αναλογίας, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τον εφαρμοστέο υποθετικό συντελεστή αναπροσαρμογής για τις μεταβλητές αποδοχές δυνάμει του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ μόνον όταν τα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ή όταν η αναλογία υπολογίζεται για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ενός ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα το οποίο αποτελεί θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο στην ΕΕ.

14. Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

192. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους περιλαμβάνει τη διαδικασία μέτρησης των επιδόσεων και των κινδύνων (ενότητα 14.1)· τη διαδικασία χορήγησης (ενότητα 14.2)· και τη διαδικασία καταβολής (ενότητα 15). Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να προσαρμόζονται για το σύνολο των υφιστάμενων και των μελλοντικών αναληφθέντων κινδύνων. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων εξισορροπούνται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων.
193. Το ίδρυμα θα πρέπει να ευθυγραμμίζει τον χρονικό ορίζοντα της μέτρησης κινδύνων και επιδόσεων με τον επιχειρηματικό κύκλο του ιδρύματος σε πολυετές πλαίσιο. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν κατάλληλα τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου και των περιόδων καταβολής των αποδοχών, διαφοροποιώντας τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν άμεσα από τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν μετά τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Στη δεδουλευμένη περίοδο και την περίοδο καταβολής θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επιχειρηματική δραστηριότητα και η θέση της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ενός μεμονωμένου συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
194. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, θα πρέπει σε όλα τα στάδια να χρησιμοποιείται κατάλληλος συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων με τη μορφή απόλυτων και σχετικών κριτηρίων, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνονται όλοι οι κίνδυνοι, οι επιδόσεις και οι απαραίτητες προσαρμογές κινδύνων. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται από το ίδρυμα βάσει της στρατηγικής του, μεταξύ άλλων και βάσει του προφίλ κινδύνου του και της διάθεσής του για ανάληψη κινδύνου. Οι σχετικές μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται προκειμένου να

συγκρίνονται οι επιδόσεις ομοτίμων, είτε εσωτερικών (π.χ. εντός του οργανισμού) είτε εξωτερικών (π.χ. από παρόμοια ιδρύματα). Τα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, καθώς και οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες θα πρέπει να είναι διαφανείς και όσο το δυνατόν προκαθορισμένες. Τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται εν μέρει σε υποκειμενικές κρίσεις.

195. Όταν χρησιμοποιούνται προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης, τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν επαρκές επίπεδο διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά τη διατύπωση των κρίσεων, ως εξής:

- α. καθορίζοντας σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τις βασικές πτυχές στις οποίες θα στηρίζεται η υποκειμενική κρίση·
- β. παρέχοντας σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή τις εφαρμοζόμενες προσαρμογές κινδύνων·
- γ. διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των συναφών λειτουργιών ελέγχου·
- δ. εξετάζοντας τα προσωπικά κίνητρα του προσωπικού που διατυπώνει τις υποκειμενικές κρίσεις και τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων·
- ε. εφαρμόζοντας κατάλληλους ελέγχους και ισορροπίες, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, προχωρώντας σε ανάλογες προσαρμογές στο πλαίσιο ομάδας η οποία απαρτίζεται από μέλη του προσωπικού από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις εταιρικές λειτουργίες και τις λειτουργίες ελέγχου κ.λπ.·
- στ. διασφαλίζοντας την έγκριση της διενεργηθείσας αξιολόγησης από λειτουργία ελέγχου ή σε κατάλληλο ιεραρχικό επίπεδο ανώτερης βαθμίδας από τη λειτουργία που διενήργησε την αξιολόγηση, π.χ. στο επίπεδο του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική ή εποπτική του αρμοδιότητα ή στο επίπεδο της επιτροπής αποδοχών.

196. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθιστούν τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους διαφανή για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, περιλαμβανομένων και τυχόν στοιχείων υποκειμενικής κρίσης.

197. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στην επιτροπή αποδοχών ή στην εποπτική λειτουργία εάν το τελικό αποτέλεσμα μετά την εφαρμογή μετρήσεων υποκειμενικής κρίσης διαφέρει σημαντικά από το αρχικό αποτέλεσμα βάσει των προκαθορισμένων μετρήσεων.

14.1 Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων

198. Οι μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με όλους τους κινδύνους και τις επιδόσεις του ιδρύματος, της επιχειρηματικής μονάδας και του ατόμου. Η σχετική σημασία κάθε επιπέδου των κριτηρίων

επιδόσεων θα πρέπει να καθορίζεται εκ των προτέρων στις πολιτικές αποδοχών και να εξισορροπείται επαρκώς προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τους στόχους κάθε επιπέδου, τη θέση ή τις αρμοδιότητες του μέλους του προσωπικού, την επιχειρηματική μονάδα στην οποία απασχολείται, καθώς και τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους.

14.1.1 Αξιολογήσεις κινδύνων

199. Το ίδρυμα θα πρέπει να καθορίζει τους στόχους του ιδρύματος, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού. Αυτοί οι στόχοι θα πρέπει να συνάγονται από την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, τις εταιρικές αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά του, ενώ στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη το κόστος κεφαλαίου και η ρευστότητα του ιδρύματος. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν τα επιτεύγματα των επιχειρηματικών μονάδων και των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του ιδρύματος κατά τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου σε σχέση με τους στόχους τους.
200. Τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και να διακρίνουν μεταξύ των κινδύνων που αφορούν το ίδρυμα, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Μολονότι τα ιδρύματα συνήθως ενέχουν όλα τα είδη κινδύνου σε επίπεδο ιδρύματος, ενδέχεται σε επίπεδο μεμονωμένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή επιχειρηματικών μονάδων να προκύπτουν μόνον ορισμένα είδη κινδύνου.
201. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να χρησιμοποιούν μετρήσεις για την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τους κινδύνους όταν είναι δύσκολη η ακριβής ποσοτικοποίηση της έκθεσης σε κίνδυνο, όπως στην περίπτωση του κινδύνου φήμης και του λειτουργικού κινδύνου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση του κινδύνου θα πρέπει να βασίζεται σε κατάλληλα προσεγγιστικά δεδομένα, μεταξύ άλλων σε δείκτες κινδύνου, κεφαλαιακές απαιτήσεις ή ανάλυση σεναρίων.
202. Προκειμένου τα ιδρύματα να λαμβάνουν υπόψη συντηρητικά το σύνολο των σημαντικών κινδύνων σε επίπεδο ιδρύματος και σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται και για τους σκοπούς της εσωτερικής μέτρησης των κινδύνων, π.χ. στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου (ICAAP) και στην ατομική αξιολόγηση της επάρκειας ρευστότητας του ιδρύματος. Τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις αναμενόμενες και μη αναμενόμενες ζημίες, καθώς και τις ακραίες συνθήκες. Για παράδειγμα, εάν ένα ίδρυμα χρησιμοποιεί εξελιγμένη προσέγγιση μέτρησης για τον υπολογισμό των λειτουργικών κεφαλαιακών του απαιτήσεων, στη μεθοδολογία αυτή θα περιλαμβάνονται ήδη ζημίες με σοβαρές επιπτώσεις και ανάλυση σεναρίων. Ομοίως, τα υποδείγματα πιστωτικού κινδύνου και κινδύνου αγοράς ή οικονομικού κεφαλαίου των ιδρυμάτων θα ενσωματώνουν επίσης τις ακραίες συνθήκες.

203. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύουν στην αρμόδια αρχή τον τρόπο ανάλυσης των υπολογισμών για τον κίνδυνο ανά επιχειρηματικές μονάδες και διαφορετικά είδη κινδύνου. Ο βαθμός και η ποιότητα των μεθόδων και των υποδειγμάτων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της ICAAP θα πρέπει να αποτυπώνεται από το ίδρυμα με αναλογικό τρόπο στην πολιτική αποδοχών. Οι περισσότερες εξελιγμένες μέθοδοι ICAAP θα πρέπει να οδηγούν σε περισσότερο εξελιγμένες πολιτικές μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων τεχνικών προσαρμογής με ευαισθησία στον κίνδυνο.

14.1.2 Κριτήρια επιδόσεων με ευαισθησία στον κίνδυνο

204. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν και να τεκμηριώνουν τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά, χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά, κριτήρια επιδόσεων των προσώπων, των επιχειρηματικών μονάδων και του ιδρύματος. Τα κριτήρια επιδόσεων δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή αθέμιτη πώληση προϊόντων.

205. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τηρούν κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, καθώς και μεταξύ απόλυτων και σχετικών κριτηρίων.

206. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των κινδύνων και των επιδόσεων θα πρέπει να συνδέονται όσο το δυνατόν περισσότερο με τις αποφάσεις τις οποίες λαμβάνουν τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και η κατηγορία μελών του προσωπικού που υπόκειται στη μέτρηση των επιδόσεων και θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία χορήγησης επηρεάζει τη συμπεριφορά του προσωπικού με τον ενδεδειγμένο τρόπο.

207. Τα κριτήρια επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν εφικτούς στόχους και μετρήσεις επί των οποίων το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ασκεί κάποια άμεση επιρροή. Για παράδειγμα, σε ατομική βάση για έναν υπάλληλο χορηγήσεων δανείων, θα μπορούσε να αποτελεί μεταβλητή η εξυπηρέτηση των δανείων που χορήγησε ή παρακολούθησε το εν λόγω άτομο, ενώ για τον διευθυντή μιας επιχειρηματικής μονάδας θα μπορούσαν να αποτελούν μεταβλητή οι επιδόσεις της διοικητικής ομάδας της εν λόγω μονάδας. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, θα πρέπει να μετρώνται τα πραγματικά επιτευχθέντα αποτελέσματα.

208. Τα ποσοτικά κριτήρια θα πρέπει να καλύπτουν αρκετά μεγάλη περίοδο ώστε να αποτυπώνεται ορθώς ο κίνδυνος τον οποίον έχουν αναλάβει τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι επιχειρηματικές μονάδες και το ίδρυμα, και θα πρέπει να προσαρμόζονται με βάση τον κίνδυνο και να περιλαμβάνουν μέτρα οικονομικής απόδοσης. Παραδείγματα κριτηρίων επιδόσεων αποτελούν τα εξής: απόδοση κεφαλαίου προσαρμοσμένη στον κίνδυνο (RAROC), απόδοση επί κεφαλαίου προσαρμοσμένου στον κίνδυνο (RORAC), οικονομικό κέρδος, κεφάλαιο εσωτερικού οικονομικού κινδύνου, καθαρή οικονομική συνεισφορά, κόστος χρηματοδότησης προσαρμοσμένο στον κίνδυνο, αριθμητικά δεδομένα για τον κίνδυνο τα οποία έχουν εξαχθεί από τη διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού

κεφαλαίου ή χρηματοοικονομικά αριθμητικά δεδομένα τα οποία αφορούν τον προϋπολογισμό των λειτουργιών (π.χ. της εταιρικής λειτουργίας, περιλαμβανομένου των νομικών υπηρεσιών και της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων) ή το λειτουργικό προφίλ κινδύνου τους, ή απλές λογιστικές προσαρμογές.

209. Οι δείκτες λειτουργικής αποτελεσματικότητας (π.χ. κέρδη, έσοδα, παραγωγικότητα, δαπάνες και μετρήσεις όγκου) ή κάποια κριτήρια της αγοράς (π.χ. τιμή μετοχής και συνολική απόδοση μετόχου) δεν ενσωματώνουν ρητά τις προσαρμογές στον κίνδυνο και είναι πολύ βραχυπρόθεσμου χαρακτήρα, και ως εκ τούτου δεν επαρκούν για να αποτυπώσουν το σύνολο των κινδύνων των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Τέτοιου είδους κριτήρια επιδόσεων απαιτούν πρόσθετες προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.
210. Τα ποιοτικά κριτήρια (όπως η επίτευξη των αποτελεσμάτων, η συμμόρφωση με τη στρατηγική στο πλαίσιο της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και το ιστορικό συμμόρφωσης) θα πρέπει να είναι συναφή σε επίπεδο ιδρύματος, επιχειρηματικής μονάδας ή προσώπου. Παραδείγματα ποιοτικών κριτηρίων αποτελούν η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των πελατών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες, οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και οι εταιρικές λειτουργίες.

14.1.3 Ειδικά κριτήρια για τις λειτουργίες ελέγχου

211. Όταν τα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, θα πρέπει να αξιολογούνται, και το μεταβλητό μέρος των αποδοχών να καθορίζεται χωριστά από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες ελέγχουν, περιλαμβανομένων των επιδόσεων που απορρέουν από επιχειρηματικές αποφάσεις (π.χ. έγκριση νέου προϊόντος) στις οποίες έχει εμπλακεί η λειτουργία ελέγχου.
212. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των κινδύνων θα πρέπει να βασίζονται κατά κύριο λόγο στους στόχους των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές για τις λειτουργίες ελέγχου θα πρέπει κατά κύριο λόγο να απορρέουν από τους στόχους του ελέγχου, π.χ. ο δείκτης κεφαλαίου κατηγορίας 1, ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων, ο δείκτης ανάκτησης μη εξυπηρετούμενων δανείων ή τα ευρήματα του ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές τους μπορούν επίσης να βασίζονται έως έναν ορισμένο βαθμό στις συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος. Το ίδρυμα θα πρέπει να εξετάζει τη θέσπιση μιας σημαντικά χαμηλότερης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τις λειτουργίες ελέγχου σε σύγκριση με τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν.
213. Εάν ο επικεφαλής της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνου (διευθυντής διαχείρισης κινδύνων ή CRO) είναι παράλληλα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τότε στις αποδοχές του

CRO θα πρέπει επίσης να εφαρμοστούν οι αρχές που προβλέπονται στις παραγράφους 211 και 212.

14.2 Διαδικασία χορήγησης

214. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν ένα κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές (bonus). Κατά τον καθορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές ή των μεμονωμένων χορηγήσεων, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν όλους τους υφιστάμενους κινδύνους, τις αναμενόμενες ζημίες, τις εκτιμώμενες μη αναμενόμενες ζημίες και τις ακραίες συνθήκες που συνδέονται με τις δραστηριότητες του ιδρύματος.
215. Οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να χορηγούνται μετά το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου. Η δεδουλευμένη περίοδος θα πρέπει να έχει ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται περίοδοι μεγαλύτερης διάρκειας, ενδέχεται να υπάρχει αλληλοεπικάλυψη διαφορετικών δεδουλευμένων περιόδων, για παράδειγμα όταν κάθε χρόνο αρχίζει νέα πολυετής περίοδος.
216. Μετά τη δεδουλευμένη περίοδο, το ίδρυμα θα πρέπει να καθορίσει τις μεταβλητές αποδοχές κάθε συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού μεταφράζοντας τα κριτήρια επιδόσεων και τις προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σε πραγματικές χορηγήσεις αποδοχών. Κατά τη διαδικασία χορήγησης, το ίδρυμα θα πρέπει να προσαρμόζει τις αποδοχές για δυνητικές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο»).

14.2.1 Ορισμός κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές (bonus)

217. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν ένα ή περισσότερα κονδύλια για πρόσθετες αμοιβές για την περίοδο για την οποία χορηγούνται οι μεταβλητές αποδοχές και να υπολογίζουν το συνολικό κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο ιδρύματος ως το σύνολο των επιμέρους κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές.
218. Κατά τον ορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών που εφαρμόζεται στις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων που έχουν καθοριστεί για το σύνολο του ιδρύματος, τους στόχους ελέγχου και τη χρηματοοικονομική κατάσταση του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένης της κεφαλαιακής του βάσης και της ρευστότητάς του. Οι δείκτες επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει να περιλαμβάνουν μακροπρόθεσμους δείκτες επιδόσεων και να λαμβάνουν υπόψη τα πραγματοποιηθέντα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα. Θα πρέπει να γίνεται συνετή χρήση των λογιστικών μεθόδων και των μεθόδων αποτίμησης, προκειμένου να διασφαλίζεται η ακριβής και αληθής αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων, της κεφαλαιακής βάσης και της ρευστότητας.

219. Τα κονδύλια για πρόσθετες αμοιβές δεν θα πρέπει να ορίζονται σε συγκεκριμένο επίπεδο προκειμένου να πληρούν τις απαιτήσεις για τις αποδοχές.
220. Κατά τον καθορισμό του συνολικού κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές, τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους.
221. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν την προσέγγιση «από την κορυφή προς τη βάση», θα πρέπει να ορίζουν το ποσό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο ιδρύματος, το οποίο έπειτα θα διανεμηθεί πλήρως ή εν μέρει μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων και των λειτουργιών ελέγχου κατόπιν της αξιολόγησης των επιδόσεών τους. Οι ατομικές χορηγήσεις θα πρέπει εν συνεχεία να βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του ατόμου.
222. Όταν τα ιδρύματα ορίζουν το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές με την προσέγγιση «από τη βάση προς την κορυφή», η διαδικασία θα πρέπει να αρχίζει από το επίπεδο των επιμέρους μελών του προσωπικού. Αναλόγως των κριτηρίων επιδόσεων βάσει των οποίων αξιολογείται το προσωπικό, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές για το εκάστοτε επιμέρους μέλος του προσωπικού· το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος ισούται με το άθροισμα των δυνητικών χορηγήσεων που έχουν κατανεμηθεί στα αντίστοιχα χαμηλότερα επίπεδα. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος λαμβάνονται δεόντως υπόψη.
223. Κατά τη διανομή του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή επιμέρους μελών του προσωπικού, η κατανομή θα πρέπει να βασίζεται κατά περίπτωση σε προκαθορισμένους τύπους και προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν πίνακες επιδόσεων ή άλλες κατάλληλες μεθόδους για να συνδυάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις.
224. Κατά την επιλογή της προσέγγισης, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα: οι μαθηματικοί τύποι παρέχουν μεγαλύτερη διαφάνεια και, ως εκ τούτου, οδηγούν σε σαφή κίνητρα, καθώς το μέλος του προσωπικού γνωρίζει όλους τους παράγοντες που καθορίζουν τις μεταβλητές αποδοχές του. Ωστόσο, οι εν λόγω τύποι ενδέχεται να μην αποτυπώνουν το σύνολο των στόχων, ιδίως τους ποιοτικούς στόχους, οι οποίοι μπορούν να αποτυπωθούν καλύτερα με τις προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Η προσέγγιση υποκειμενικής κρίσης παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στη διοίκηση και μπορεί, επομένως, να αποδυναμώσει τον χαρακτήρα κινήτρου για ανάληψη κινδύνων που έχουν οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες βασίζονται στις επιδόσεις. Επομένως, θα πρέπει να εφαρμόζεται με κατάλληλους ελέγχους και στο πλαίσιο μιας επαρκώς τεκμηριωμένης και διαφανούς διαδικασίας.
225. Παράγοντες όπως οι περιορισμοί του προϋπολογισμού, ζητήματα διατήρησης και πρόσληψης προσωπικού, επιδοτήσεις μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων κ.λπ. δεν θα

πρέπει να κυριαρχούν στη διανομή του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές, καθώς ενδέχεται να αποδυναμώσουν τη σχέση μεταξύ των επιδόσεων, του κινδύνου και των αποδοχών.

226. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν αρχεία σχετικά με τον τρόπο καθορισμού του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές και των αποδοχών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του τρόπου συνδυασμού των εκτιμήσεων που προέκυψαν από διαφορετικές προσεγγίσεις.

14.2.2 Η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης

227. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές και τις μεταβλητές αποδοχές που θα χορηγηθούν βάσει αξιολόγησης των επιδόσεων και των αναληφθέντων κινδύνων. Η προσαρμογή με γνώμονα τους κινδύνους πριν από την πραγματοποίηση της χορήγησης («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο») θα πρέπει να βασίζεται στους δείκτες κινδύνου και να διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τους αναληφθέντες κινδύνους. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο θα πρέπει να είναι επαρκώς αναλυτικά προκειμένου να αποτυπώνουν όλους τους σχετικούς κινδύνους.
228. Ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των κριτηρίων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν σε ποιο επίπεδο εφαρμόζεται η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο για τον υπολογισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές. Αυτό θα πρέπει να συμβαίνει σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή οργανωτικών επιμέρους δομών, π.χ. της μονάδας διαπραγμάτευσης ή του μεμονωμένου μέλους του προσωπικού.
229. Η ευθυγράμμιση του κινδύνου θα πρέπει να επιτυγχάνεται με χρήση κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με χωριστούς δείκτες κινδύνου. Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια.
230. Οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο τις οποίες διενεργούν τα ιδρύματα, εφόσον βασίζονται σε ποσοτικά κριτήρια, θα πρέπει να στηρίζονται κυρίως σε υφιστάμενες μετρήσεις των ιδρυμάτων που χρησιμοποιούνται για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνου. Όταν αυτές οι μετρήσεις έχουν προσαρμοστεί στο πλαίσιο των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να τροποποιούν το πλαίσιο αποδοχών με συνεπή τρόπο. Τα ποσοτικά κριτήρια περιλαμβάνουν:
- α. το οικονομικό κεφάλαιο, το οικονομικό κέρδος, την απόδοση επί των σταθμισμένων ως προς τον κίνδυνο στοιχείων ενεργητικού και την απόδοση επί των κατανεμημένων ιδίων κεφαλαίων·

- β. το κόστος και το ύψος των απαιτούμενων κεφαλαίων για τους κινδύνους των δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο καταμερισμός του κόστους κεφαλαίου θα πρέπει να αποτυπώνει το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων του ιδρύματος θα πρέπει να έχει κατανεμηθεί και χρεωθεί·
 - γ. το κόστος και το ύψος του κινδύνου ρευστότητας που αναλαμβάνεται στο πλαίσιο της επιχειρηματικής δραστηριότητας·
 - δ. το έμμεσο κόστος ρευστότητας (π.χ. αναντιστοιχία κόστους ρευστότητας, κόστους ενδεχόμενου κινδύνου ρευστότητας και λοιπών ανοιγμάτων σε κίνδυνο ρευστότητας που μπορεί να έχει κάποιο ίδρυμα).
231. Κατά τη μέτρηση της αποδοτικότητας του ιδρύματος και των επιχειρηματικών μονάδων του, η μέτρηση θα πρέπει να βασίζεται στα καθαρά έσοδα αφού ληφθούν υπόψη όλα τα άμεσα και έμμεσα έξοδα τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να εξαιρούν τα έξοδα των εταιρικών λειτουργιών, π.χ. έξοδα συστημάτων πληροφορικής, γενικά έξοδα ομίλου ή μη συνεχιζόμενες επιχειρηματικές δραστηριότητες.
232. Κατά τον καθορισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές και των αποδοχών των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα ιδρύματα θα πρέπει να προβαίνουν σε εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με ποιοτικά κριτήρια, για παράδειγμα, με τη χρήση ισορροπημένων πινάκων επιδόσεων που ρητά συμπεριλαμβάνουν ζητήματα κινδύνου και έλεγχου, όπως περιπτώσεις μη συμμόρφωσης, παραβιάσεις των ορίων κινδύνου και δείκτες εσωτερικού ελέγχου (π.χ. βάσει αποτελεσμάτων της εσωτερικής επιθεώρησης) ή άλλων παρόμοιων μεθόδων.

15. Διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

233. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καταβάλλουν τις μεταβλητές αποδοχές εν μέρει αμέσως και εν μέρει με αναβολή, τηρώντας την ενδεδειγμένη ισορροπία μεταξύ των μετοχών, των μέσων που συνδέονται με μετοχές και λοιπών επιλέξιμων μέσων, και μετρητών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Πριν από την καταβολή του αναβαλλόμενου μέρους των μετρητών ή της κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων μέσων, θα πρέπει να διενεργείται επαναξιολόγηση των επιδόσεων και να εφαρμόζεται, εφόσον απαιτείται, εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι μεταβλητές αποδοχές με τους πρόσθετους κινδύνους που εντοπίστηκαν ή επήλθαν μετά τη χορήγηση. Τα ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που χρησιμοποιούνται πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.

15.1 Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές

234. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής το οποίο θα ευθυγραμμίζει κατάλληλα τις αποδοχές του προσωπικού με τις δραστηριότητες, τον επιχειρηματικό κύκλο και το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και τις δραστηριότητες των

συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, έτσι ώστε επαρκές μέρος των μεταβλητών αποδοχών να μπορεί να προσαρμοστεί με βάση τα αποτελέσματα των κινδύνων διαχρονικά μέσω των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

235. Το χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται από διάφορες παραμέτρους:
- α. το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών του οποίου η καταβολή αναβάλλεται (ενότητα 15.2)·
 - β. τη διάρκεια της περιόδου αναβολής (ενότητα 15.2)·
 - γ. την ταχύτητα κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, περιλαμβανομένου του χρονικού διαστήματος από το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου έως την κατοχύρωση του πρώτου αναβαλλόμενου ποσού (ενότητα 15.3)·
236. Στο πλαίσιο του χρονοδιαγράμματος αναβολής, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη μορφή στην οποία χορηγούνται οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές και θα πρέπει, κατά περίπτωση, να διαφοροποιούν τα χρονοδιαγράμματα αναβολής τους τροποποιώντας αυτές τις παραμέτρους για τις διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Ο συνδυασμός αυτών των παραμέτρων θα πρέπει να οδηγεί σε ένα αποτελεσματικό χρονοδιάγραμμα αναβολής, το οποίο παρέχει σαφή κίνητρα για ανάληψη κινδύνου σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα μέσω διαφανών διαδικασιών ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

15.2 Περίοδος αναβολής και ποσοστό μεταβλητών αποδοχών

237. Η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά την πραγματοποίηση της χορήγησης (π.χ. τη στιγμή της καταβολής του άμεσα καταβαλλόμενου μέρους των μεταβλητών αποδοχών). Η αναβολή μπορεί να εφαρμοστεί και στα δύο είδη μεταβλητών αποδοχών, μετρητά και μέσα.
238. Κατά τον ορισμό της πραγματικής περιόδου αναβολής και του ποσοστού προς αναβολή σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν:
- α. τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τα καθήκοντα που εκτέλεσαν·
 - β. τον επιχειρηματικό κύκλο και τη φύση των δραστηριοτήτων του ιδρύματος·
 - γ. τις αναμενόμενες διακυμάνσεις στην οικονομική δραστηριότητα και τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος και της επιχειρηματικής μονάδας και τον αντίκτυπο των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε αυτές τις διακυμάνσεις·
 - δ. την εγκεκριμένη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και το απόλυτο ποσό των μεταβλητών αποδοχών.

239. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν τις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού για τις οποίες θα πρέπει να εφαρμόζονται περίοδοι αναβολής μεγαλύτερης διάρκειας από την ελάχιστη απαιτούμενη περίοδο των τριών έως πέντε ετών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζονται με το προφίλ κινδύνου σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Όταν χρησιμοποιούνται μεγαλύτερες πολυετείς δεδουλευμένες περίοδοι και όταν η μεγαλύτερη δεδουλευμένη περίοδος παρέχει μεγαλύτερη βεβαιότητα ως προς τους κινδύνους που έχουν επέλθει από την αρχή της δεδουλευμένης περιόδου, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν αυτό το δεδομένο κατά τον καθορισμό των περιόδων αναβολής και διακράτησης και μπορούν, κατά περίπτωση, να θεσπίζουν περιόδους αναβολής που είναι συντομότερες από τις περιόδους αναβολής οι οποίες θα ήταν ενδεδειγμένες στην περίπτωση χρήσης δεδουλευμένης περιόδου με διάρκεια ενός έτους. Η ελάχιστη απαίτηση για τριετή περίοδο αναβολής ισχύει σε κάθε περίπτωση.
240. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να εφαρμόζουν, τουλάχιστον για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, περιόδους αναβολής τουλάχιστον πενταετούς διάρκειας και να αναβάλλουν σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται υπό μορφή μέσων.
241. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν κατάλληλο ποσοστό των αποδοχών που θα πρέπει να αναβληθούν για μια κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή για μεμονωμένο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού, το οποίο θα υπερβαίνει το ελάχιστο ποσοστό του 40% ή του 60%, αντίστοιχα, για τα ιδιαίτερα υψηλά ποσά.
242. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν ποιο επίπεδο μεταβλητών αποδοχών συνιστά ιδιαίτερα υψηλό ποσό, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο των αποδοχών που καταβάλλονται εντός του ιδρύματος, την έκθεση της EAT για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών και, εφόσον είναι διαθέσιμα, τα αποτελέσματα εθνικών και άλλων συγκριτικών αξιολογήσεων των αποδοχών και τα κατώτατα όρια που θέτουν οι αρμόδιες αρχές. Κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να καθορίζουν απόλυτο ή σχετικό κατώτατο όριο, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Οι αποδοχές που ισούνται με ή υπερβαίνουν το εν λόγω κατώτατο όριο θα πρέπει πάντα να θεωρείται ότι συνιστούν ιδιαίτερα υψηλό ποσό.
243. Όταν τα ιδρύματα καθορίζουν την αναλογία που αναβάλλεται ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100% άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου), θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή ότι σε μέση σταθμισμένη βάση για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, το ίδρυμα τηρεί το κατώτατο όριο αναβολής του 40% έως 60% και ότι το αναβαλλόμενο μέρος είναι το ενδεδειγμένο και έχει ευθυγραμμιστεί ορθά με τη φύση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εν λόγω συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

244. Εάν οι γενικές αρχές του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και του εργατικού δικαίου εμποδίζουν την ουσιαστική μείωση των μεταβλητών αποδοχών όταν το ίδρυμα παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν καθεστώς αναβολής και να χρησιμοποιούν μέσα για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών ούτως ώστε να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο η εφαρμογή εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο. Σε αυτό θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- α. καθορισμός μεγαλύτερων περιόδων αναβολής·
- β. αποφυγή χρήσης της αναλογικής κατοχύρωσης σε περιπτώσεις που είναι δυνατή η εφαρμογή ρυθμίσεων *malus*, αλλά η εφαρμογή ρυθμίσεων περί επιστροφής αποδοχών υπόκειται σε νομικά κωλύματα·
- γ. χορήγηση μεγαλύτερης αναλογίας μεταβλητών αποδοχών σε μέσα τα οποία είναι ευθυγραμμισμένα με τις επιδόσεις του ιδρύματος και τα οποία υπόκεινται σε αρκούντως μεγάλες περιόδους αναβολής και διακράτησης.

15.3 Κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών

245. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν θα πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων *malus*.

246. Οι αναβαλλόμενες αποδοχές θα πρέπει είτε να κατοχυρωθούν πλήρως στη λήξη της περιόδου αναβολής είτε να κατανεμηθούν σε διάφορες καταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

247. Για παράδειγμα, βάσει της αναλογικής κατοχύρωσης, σε μια περίοδο αναβολής τριών ετών, στη λήξη καθενός από τα έτη $n+1$, $n+2$ και $n+3$ κατοχυρώνεται το ένα τρίτο των αναβαλλόμενων αποδοχών, όπου « n » είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία πληρώνεται το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος των χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών.

248. Η κατοχύρωση δεν θα πρέπει να λαμβάνει χώρα συχνότερα από μία φορά ετησίως προκειμένου να διασφαλίζεται η κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων πριν από την εφαρμογή των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

15.4 Χορήγηση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα

249. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να συνεισφέρουν στην ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος.

250. Όταν υπάρχουν διαθέσιμα τα μέσα που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις και τα μέσα αυτά έχουν εκδοθεί από ένα ίδρυμα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία των διαφόρων ειδών μέσων που συνιστούν τις μεταβλητές αποδοχές. Τα ιδρύματα θα πρέπει, όταν υπάρχουν διαθέσιμα τέτοια μέσα, να χρησιμοποιούν κατά προτεραιότητα τα μέσα τα οποία υπόκεινται σε διάσωση με ίδια μέσα, σύμφωνα και με τα μέσα που προβλέπονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για τα μέσα, και μετοχές, αντί να χρησιμοποιούν στοιχεία που βασίζονται στην αξία όπως μέσα που συνδέονται με μετοχές.

251. Η διαθεσιμότητα των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο i) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις εξαρτάται από τη νομική μορφή του ιδρύματος:

α. Οι μετοχές θεωρούνται διαθέσιμες για τα ιδρύματα που έχουν τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας· επίσης, για τις μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο ανώνυμες εταιρείες θεωρούνται διαθέσιμα και τα μέσα που συνδέονται με μετοχές. Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο ανώνυμες εταιρείες δεν πρέπει να χρησιμοποιούν μέσα που συνδέονται με μετοχές σύμφωνα με το προαναφερόμενο άρθρο.

β. Για τα ιδρύματα που δεν έχουν τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, ως διαθέσιμα μέσα για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα θεωρούνται τα δικαιώματα ιδιοκτησίας τα οποία ισοδυναμούν με μετοχές, ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος, ή τα μη ρευστά μέσα τα οποία είναι ισοδύναμα με μέσα που συνδέονται με μετοχές.

252. Ως μέσα που συνδέονται με μετοχές ή λοιπά ισοδύναμα μη ρευστά μέσα (π.χ. δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών) νοούνται εκείνα τα μέσα ή οι συμβατικές υποχρεώσεις, περιλαμβανομένων των μέσων που βασίζονται σε μετρητά, των οποίων η αξία βασίζεται στην αγοραία τιμή ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αγοραία τιμή, στην εύλογη αξία της μετοχής ή του ισοδύναμου δικαιώματος ιδιοκτησίας και ακολουθεί την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία. Όλα αυτά τα μέσα θα πρέπει να έχουν το ίδιο αποτέλεσμα ως προς την απορρόφηση ζημιών όπως οι μετοχές ή τα ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας.

253. Η διαθεσιμότητα των «άλλων μέσων» που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ εξαρτάται από το αν το ίδρυμα ή ένα ίδρυμα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης έχει ήδη εκδώσει τέτοια μέσα και υπάρχει διαθέσιμη επαρκής ποσότητα τέτοιων μέσων. Όταν τα ιδρύματα χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από τη χρηματαγορά και την κεφαλαιαγορά ή βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε πρόσθετα ίδια κεφάλαια της κατηγορίας 1 ή 2 ή σε δανεισμό που δύναται να χρησιμοποιηθεί σε διάσωση με ίδια μέσα για να καλύπτουν τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τέτοιου είδους μέσα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά τα «άλλα μέσα» συνάδουν με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής.

254. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικοί παράγοντες ή εθνικοί νόμοι που εμποδίζουν τη χρήση των «άλλων μέσων» που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ή παράγοντες που εμποδίζουν τα ιδρύματα να εκδώσουν μέσα σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, τότε αυτά τα μέσα θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, εφόσον είναι διαθέσιμα.
255. Όταν είναι διαθέσιμες τόσο οι μετοχές ή τα μέσα που συνδέονται με μετοχές όσο και άλλα επιλέξιμα μέσα που ορίζονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, είναι δυνατή η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών ως αναλογία διαφόρων μέσων. Σε αυτή την περίπτωση, τα ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν ότι το μέρος των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται σε μέσα τηρεί μια ενδεδειγμένη αναλογία των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν ότι, κατά τον καθορισμό της αναλογίας μεταξύ των διαφόρων μέσων, έχουν λάβει υπόψη το συμφέρον των μετόχων, των πιστωτών, των ομολογιούχων και των λοιπών ενδιαφερομένων.
256. Τα μέσα θα πρέπει να τιμολογούνται στην αγοραία τιμή ή στην εύλογη αξία που ισχύει την ημέρα χορήγησης των εν λόγω μέσων. Η τιμή αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού μέσων και για τις μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των μέσων ή της αξίας τους. Αντίστοιχες αποτιμήσεις θα πρέπει επίσης να διενεργούνται πριν από την κατοχύρωση, για να διασφαλίζεται ότι οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο εφαρμόζονται ορθώς, και πριν από τη λήξη της περιόδου διακράτησης. Τα μικρά και μη σύνθετα ιδρύματα που δεν είναι εισηγμένα στο χρηματιστήριο μπορούν να καθορίσουν την αξία των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και των μέσων που συνδέονται με τα δικαιώματα ιδιοκτησίας βάσει των τελευταίων ετήσιων χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων.
257. Τα ιδρύματα μπορούν να χορηγούν έναν σταθερό αριθμό ή ονομαστικό ποσό αναβαλλόμενων μέσων με χρήση διαφόρων τεχνικών, περιλαμβανομένων καταπιστευματικών λογαριασμών διαχείρισης και συμβάσεων, υπό την προϋπόθεση ότι σε κάθε περίπτωση ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό των χορηγηθέντων μέσων παρέχεται στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού κατά την κατοχύρωση, εκτός εάν ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό μειωθεί λόγω της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus*.
258. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να καταβάλλουν τόκο ή μέρισμα επί των μέσων που έχουν χορηγηθεί ως μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και υπάγονται στις ρυθμίσεις περί αναβολής. Επομένως, τυχόν καταβλητέοι τόκοι και μερίσματα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής δεν θα πρέπει να καταβάλλονται στο προσωπικό μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής. Οι εν λόγω καταβολές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως καταβολές που εισέπραξε το ίδρυμα και ανήκουν σε αυτό.
259. Οι αρμόδιες αρχές δεν θα πρέπει να περιορίζουν τη δυνατότητα χρήσης των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σε τέτοιο βαθμό ώστε τα

ιδρύματα να μην μπορούν να θεσπίσουν μια ενδεδειγμένη αναλογία μεταξύ των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

15.5 Ελάχιστο ποσοστό μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

260. Η απαίτηση για καταβολή, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τουλάχιστον του 50% των μεταβλητών αποδοχών σε μέσα, θα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και το αναβαλλόμενο μέρος, ενώ και στα δύο μέρη θα πρέπει να υπάρχει αναλογία μέσων σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές στην ενότητα 17.4.

261. Τα ιδρύματα θα πρέπει να προκρίνουν τη χρήση μέσων αντί να χορηγούν μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν το ποσοστό το οποίο πρέπει να χορηγηθεί σε αναλογία μέσων σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε ποσοστό 50% ή μεγαλύτερο, χωριστά για τα αναβαλλόμενα και για τα μη αναβαλλόμενα μέρη των μεταβλητών αποδοχών. Όταν τα ιδρύματα χορηγούν μεγαλύτερο ποσοστό από το 50% των μεταβλητών αποδοχών υπό μορφή μέσων, θα πρέπει να περιλαμβάνουν κατά προτεραιότητα μεγαλύτερο μερίδιο των μέσων στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

262. Η αναλογία των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται υπό μορφή μέσων θα πρέπει να υπολογίζεται ως το ηθικό του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν σε μέσα προς το άθροισμα των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν σε μετρητά και λοιπά επιδόματα. Όλα τα ποσά θα πρέπει να αποτιμώνται τη στιγμή της χορήγησης εκτός εάν οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ορίζουν διαφορετικά.

15.6 Πολιτική διακράτησης

263. Θα πρέπει να καθορίζεται κατάλληλη διάρκεια για την περίοδο διακράτησης που ισχύει για τις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε μέσα, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα κίνητρα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος.

264. Το ίδρυμα θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσει με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο και με ποιον τρόπο γίνεται διαφοροποίηση μεταξύ των μέσων τα οποία καταβάλλονται αμέσως και των αναβαλλόμενων μέσων.

265. Κατά τον καθορισμό της περιόδου διακράτησης, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν τη συνολική διάρκεια της περιόδου αναβολής και της προβλεπόμενης περιόδου διακράτησης, καθώς και τον αντίκτυπο της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου που σχετίζεται με την κατηγορία προσωπικού.

266. Σε περιπτώσεις που οι υποκείμενοι κίνδυνοι των επιδόσεων ενδέχεται να επέλθουν μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής και της συνήθους περιόδου διακράτησης, θα πρέπει να εξετάζεται η γενικότερη εφαρμογή μεγαλύτερης περιόδου διακράτησης σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού με τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.
267. Όσον αφορά τα χορηγηθέντα μέσα, θα πρέπει να καθορίζεται περίοδος διακράτησης με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Οι μεγαλύτερες περιόδους θα πρέπει ειδικότερα να καθορίζονται όταν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται κυρίως στις μεταβολές της αξίας των μέσων που έχουν χορηγηθεί. Όταν η περίοδος αναβολής διαρκεί τουλάχιστον πέντε έτη, μπορεί όσον αφορά το αναβαλλόμενο μέρος να επιβληθεί περίοδος διακράτησης τουλάχιστον έξι μηνών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη για τα οποία θα πρέπει να εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός έτους.

15.7 Προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο

15.7.1 Ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών

268. Οι ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών αποτελούν ρητούς μηχανισμούς εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο, όπου το ίδρυμα προσαρμόζει τις αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού με βάση τέτοιου είδους μηχανισμούς (π.χ. μειώνοντας τις χορηγηθείσες αποδοχές σε μετρητά ή ελαττώνοντας τον αριθμό ή την αξία των χορηγηθέντων μέσων).
269. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή του εργατικού δικαίου, τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών έως το 100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.
270. Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο θα πρέπει πάντα να συνδέονται με τις επιδόσεις ή τους κινδύνους. Θα πρέπει να ανταποκρίνονται στα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων ή στις μεταβολές των συνεχιζόμενων κινδύνων των ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών τομέων ή των δραστηριοτήτων του προσωπικού. Δεν θα πρέπει να βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.
271. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αναλύουν αν οι αρχικές εκ των προτέρων προσαρμογές τους με βάση τον κίνδυνο ήταν επαρκείς, π.χ. αν είχαν παραλειφθεί ή υποεκτιμηθεί κίνδυνοι ή αν έχουν εντοπιστεί νέοι κίνδυνοι ή έχουν προκύψει μη αναμενόμενες ζημιές. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο εξαρτάται από την

ακρίβεια των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο και θα πρέπει να καθορίζεται από το ίδρυμα βάσει εκ των υστέρων ελέγχων.

272. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να καθορίζουν την περίοδο κατά την οποία θα εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις *malus* και επιστροφής αποδοχών. Αυτή η περίοδος θα πρέπει να καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Τα ιδρύματα μπορούν να διαφοροποιούν τα κριτήρια για την εφαρμογή του *malus* και της επιστροφής αποδοχών. Οι ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών θα πρέπει ειδικότερα να εφαρμόζονται όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συνεισέφερε σημαντικά στις υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις και σε περιπτώσεις απάτης ή άλλης συμπεριφοράς από πρόθεση ή σοβαρή αμέλεια η οποία οδήγησε σε σημαντικές ζημιές.
273. Τα ιδρύματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν κατ' ελάχιστον τα αρχικώς χρησιμοποιηθέντα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων για να διασφαλίζεται η σύνδεση μεταξύ της αρχικής μέτρησης των επιδόσεων και των εκ των υστέρων ελέγχων. Τα ιδρύματα θα πρέπει, πέραν των κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, να χρησιμοποιούν επιπλέον και ειδικά κριτήρια, όπως μεταξύ άλλων:
- α. απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του μέλους του προσωπικού (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους)·
 - β. κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεών της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες)·
 - γ. κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται το μέλος του προσωπικού υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων·
 - δ. σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή κανονιστική κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος ή της επιχειρηματικής μονάδας·
 - ε. τυχόν κανονιστικές κυρώσεις όταν οφείλονται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
274. Παρόλο που οι ρυθμίσεις *malus* μπορούν να εφαρμοστούν μόνο κατά τη στιγμή κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, τα ιδρύματα μπορούν να επιλέξουν, όπου είναι εφικτό, να εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών.
275. Οι ρυθμίσεις *malus* και επιστροφής αποδοχών θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει

μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις *malus* ή επιστροφής αποδοχών, την αύξηση των ήδη μειωμένων μεταβλητών αποδοχών.

15.7.2 Εγγενείς αναπροσαρμογές

276. Τα ιδρύματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν για τις μεταβλητές αποδοχές μέσα των οποίων η τιμή μεταβάλλεται σύμφωνα με τις μεταβολές των επιδόσεων ή των κινδύνων του ιδρύματος. Η εξέλιξη της τιμής της μετοχής ή της τιμής άλλων μέσων δεν θα πρέπει να θεωρείται ως υποκατάστατο για τις ρητές εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.
277. Όταν χορηγούνται τα μέσα και το προσωπικό, μετά την περίοδο αναβολής και την περίοδο διακράτησης, προβαίνει σε πώληση των εν λόγω μέσων ή το μέσο καταβάλλεται εντέλει σε μετρητά στη λήξη του, το προσωπικό θα πρέπει να είναι σε θέση να λάβει το οφειλόμενο ποσό. Το ποσό μπορεί να είναι υψηλότερο από το αρχικώς χορηγηθέν ποσό, όταν έχει αυξηθεί η αγοραία τιμή ή η εύλογη αξία του μέσου.

Τίτλος V – Ιδρύματα που επωφελούνται από κρατική παρέμβαση

Δημόσια στήριξη και αποδοχές

278. Σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου, όταν τα ιδρύματα επωφελούνται από κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση, οι αρμόδιες αρχές και τα ιδρύματα θα πρέπει να βρίσκονται σε τακτική επικοινωνία όσον αφορά τον καθορισμό του κονδυλίου για πιθανές μεταβλητές αποδοχές και τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με τα άρθρα 93 και 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Οποιαδήποτε καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν θα πρέπει να θέτει σε κίνδυνο τη συμμόρφωση με το καθορισμένο σχέδιο εξυγίανσης και εξόδου από την κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση.
279. Η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή, μετά την 1η Αυγούστου 2013, των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων στα μέτρα στήριξης των τραπεζών στο πλαίσιο της χρηματοπιστωτικής κρίσης (2013/C 216/01) θα πρέπει να εφαρμόζεται στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών. Κάθε όρος ο οποίος αφορά τις αποδοχές και ο οποίος έχει επιβληθεί στα ιδρύματα κατά την έγκριση της κρατικής ενίσχυσης από την Επιτροπή και τη χορήγησή της και στο πλαίσιο τυχόν σχετικών πράξεων θα πρέπει να αποτυπώνεται δεόντως στην πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων.
280. Οι μεταβλητές αποδοχές του προσωπικού του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, δεν θα πρέπει να εμποδίζουν την ομαλή και έγκαιρη αποπληρωμή της κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβασης ή την επίτευξη των στόχων που προβλέπονται στο σχέδιο αναδιάρθρωσης.

281. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές ή η κατοχύρωση και καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν αποτελεί εμπόδιο για την έγκαιρη ανάπτυξη της κεφαλαιακής του βάσης και τη μείωση της εξάρτησής του από την κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση.
282. Με την επιφύλαξη τυχόν υφιστάμενων όρων που έχουν επιβληθεί από το κράτος μέλος ή την Ένωση αναφορικά με τις αποδοχές, η σχετική αρμόδια αρχή θα πρέπει να καθορίζει, για τα ιδρύματα τα οποία έχουν λάβει κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση, το ποσοστό των καθαρών εσόδων που προβλέπονται στο άρθρο 93 στοιχείο α) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τις μεταβλητές αποδοχές, και να αξιολογεί αν οι μεταβλητές αποδοχές είναι ευθυγραμμισμένες με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και να λαμβάνει μέτρα αναδιάρθρωσης των αποδοχών όπου απαιτείται.
283. Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των αποδοχών κατά την έννοια του άρθρου 93 στοιχείο β) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, θα πρέπει να εφαρμόζονται αυστηρά όρια στις μεταβλητές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όταν:
- α. η σχετική αρμόδια αρχή απαιτεί από το ίδρυμα τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου από την ημερομηνία κατά την οποία ελήφθη η κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση ή απαιτεί την εφαρμογή ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών στις μεταβλητές αποδοχές λαμβανομένων υπόψη των δυνητικών αποτυχιών του Διοικητικού Συμβουλίου .
 - β. η σχετική αρμόδια αρχή ενδέχεται να απαιτήσει από το ίδρυμα να μην χορηγήσει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έως ότου αποπληρωθεί η κατ' εξαίρεση κρατική παρέμβαση έως ότου εφαρμοστεί ή ολοκληρωθεί το σχέδιο αναδιάρθρωσης για το ίδρυμα. Τέτοιου είδους μέτρα θα πρέπει να έχουν περιορισμένη χρονική διάρκεια. Η περίοδος κατά την οποία ισχύουν οι περιορισμοί ή τα κριτήρια εφαρμογής τέτοιων περιορισμών θα πρέπει να καταγράφεται με σαφήνεια και να κοινοποιείται στο ίδρυμα κατά την παροχή της κρατικής παρέμβασης .
284. Προκειμένου να αναδιρθρωθούν οι αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 93 στοιχείο β) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ κατά τρόπο που εναρμονίζεται με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν:
- α. κατά περίπτωση, τον περιορισμό των μεταβλητών αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου έως και τον μηδενισμό τους, έτσι ώστε οι μεταβλητές αποδοχές να μην έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ανάκαμψη του ιδρύματος·
 - β. την ευθυγράμμιση των μετρήσεων των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών με την πρόοδο της ανάκαμψης του ιδρύματος και τη συνεισφορά των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, περιλαμβανομένου και του Διοικητικού Συμβουλίου εν προκειμένω·

- γ. την εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών και *malus* για προηγούμενες περιόδους χορήγησης, όπου απαιτείται, ειδικότερα σε μέλη του προσωπικού που συνέβαλαν σημαντικά στην κατάσταση η οποία οδήγησε το ίδρυμα να αιτηθεί την κρατική ενίσχυση·
 - δ. την αύξηση του ποσοστού των μεταβλητών αποδοχών που αναβάλλονται έως και στο 100%·
 - ε. την ευθυγράμμιση των δεδουλευμένων περιόδων και των περιόδων αναβολής με τη φάση και τα σχέδια ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης.
285. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι ενδέχεται να υπάρξει ανάγκη πρόβλεψης της δυνατότητας χορήγησης μεταβλητών αποδοχών σε νεοδιορισμένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου που θα προσληφθούν κατά τη διάρκεια της φάσης ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης του ιδρύματος, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι κατά τη διάρκεια της εν λόγω φάσης είναι δυνατό να διοριστούν κατάλληλα μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Τίτλος VI – Δημοσιοποιήσεις από τα ιδρύματα και εσωτερική διαφάνεια

16. Απαιτήσεις σχετικά με τη δημοσιοποίηση

286. Κατά τη δημοσιοποίηση των πληροφοριών που απαιτούνται από το άρθρο 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα ιδρύματα θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις γενικές αρχές που περιλαμβάνονται στο όγδοο μέρος τίτλος Ι του εν λόγω κανονισμού και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τον ουσιώδη, αποκλειστικό και εμπιστευτικό χαρακτήρα των πληροφοριών και τη συχνότητα δημοσιοποίησης βάσει του άρθρου 432 παράγραφοι 1 και 2 και του άρθρου 433 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013³³.
287. Το άρθρο 432 παράγραφοι 1 και 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 δεν προβλέπει τη δυνατότητα παράλειψης των πληροφοριακών στοιχείων του άρθρου 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 λόγω του ουσιώδους, αποκλειστικού ή εμπιστευτικού χαρακτήρα των πληροφοριών. Οι απαιτήσεις δημοσιοποίησης του άρθρου 450 πρέπει να τηρούνται με την επιφύλαξη των απαιτήσεων της οδηγίας 95/46/ΕΚ³⁴.
288. Με την επιφύλαξη του άρθρου 96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει να καθιστούν διαθέσιμες τις πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο συμμόρφωσής τους με τις απαιτήσεις των άρθρων 92 έως 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ παράλληλα με τις

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

³⁴ Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (ΕΕ L 281 της 23.11.1995, σ. 31).

δημοσιοποιήσεις που απαιτούνται βάσει του άρθρου 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, και θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι δημοσιοποιήσεις είναι εύκολα προσβάσιμες.

289. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι δημοσιοποιήσεις σχετικά με τις αποδοχές παρέχουν τις ενδεδειγμένες παραπομπές σε άλλες πληροφορίες και δημοσιοποιήσεις οι οποίες ενδέχεται να είναι συναφείς, προκειμένου να παρέχουν πλήρη εικόνα όλων των δημοσιοποιήσεων σχετικά με την πολιτική και τις πρακτικές των αποδοχών.
290. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 3 και το άρθρο 13 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, οι δημοσιοποιήσεις διενεργούνται σε ατομική βάση από τα ιδρύματα, εκτός εάν πρόκειται για τη μητρική επιχείρηση, ή θυγατρική, ή ίδρυμα που περιλαμβάνεται στην ενοποίηση δυνάμει του άρθρου 18 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, σε ενοποιημένη βάση από το ίδρυμα που ενοποιείται και σε ατομική βάση ή υποενοποιημένη βάση από σημαντικές θυγατρικές που ανήκουν σε μητρικά ιδρύματα εγκατεστημένα στην ΕΕ. Εφόσον πληρούται η προϋπόθεση του άρθρου 13 παράγραφος 3, οι μητρικές οντότητες που είναι εγκατεστημένες στην ΕΕ και ενοποιούνται από μητρική επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα ενδέχεται να μην υποχρεούνται να παρέχουν τις δημοσιοποιήσεις που απαιτούνται βάσει του άρθρου 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013.
291. Οι δημοσιοποιήσεις θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος του ιδρύματος και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του σύμφωνα με την ενότητα 4 του παρόντος εγγράφου. Τα μικρά και μη σύνθετα ιδρύματα θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις δημοσιοποίησης μέσω της παροχής πληροφοριών ανάλογα με την εσωτερική οργάνωση και την εφαρμοζόμενη πολιτική αποδοχών.
292. Οι πληροφορίες που πρέπει να δημοσιοποιούνται σύμφωνα με το άρθρο 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και καθορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές θα πρέπει να παρέχονται σε ετήσια βάση σε ποσοτική και ποιοτική ενότητα και, όπου απαιτείται, να απεικονίζονται σε πίνακες και διαγράμματα προκειμένου να είναι πιο κατανοητές για τους χρήστες.

17. Πολιτική και πρακτικές

Άρθρο 450 παράγραφος 1: πολιτική αποδοχών

293. Τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν και να καθιστούν διαθέσιμες σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές τους όσον αφορά τις αποδοχές για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν επαρκώς σε εξωτερικό επίπεδο και να καθιστούν διαφανή σε εσωτερικό επίπεδο την προσέγγιση, τις αρχές και τους στόχους των κινήτρων για τις αποζημιώσεις. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρέχουν επίσης επαρκείς γενικές πληροφορίες σχετικά με τα βασικά χαρακτηριστικά των πολιτικών και των πρακτικών τους για τις αποδοχές σε επίπεδο ιδρύματος.

294. Κατά περίπτωση, τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν τις σημαντικές διαφορές της πολιτικής αποδοχών για τις διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, καθώς και περιγραφή του περιφερειακού πεδίου εφαρμογής των πολιτικών αποδοχών του ιδρύματος και τις συναφείς διαφορές μεταξύ περιοχών ή μεταξύ διαφορετικών ιδρυμάτων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης.
295. Κατά περίπτωση, τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν εξήγηση της σύνδεσης μεταξύ της πολιτικής αποδοχών σε επίπεδο ομίλου και των πολιτικών αποδοχών που εφαρμόζονται σε επίπεδο μητρικού ιδρύματος και σε επίπεδο θυγατρικής και υποκαταστήματος (εντός και εκτός ΕΕ), δηλώνοντας, κατά περίπτωση, τις διαφορές μεταξύ των πολιτικών αποδοχών που εφαρμόζονται σε επίπεδο ομίλου, μητρικής και θυγατρικής. Σε αυτές τις δημοσιοποιήσεις θα πρέπει να περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, οι διαφορές που αφορούν την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, τον υποθετικό συντελεστή αναπροσαρμογής, τα σχέδια αποδοχών και τους διαθέσιμους μηχανισμούς ή τα μέσα αποδοχών που είναι δυνατόν να χορηγηθούν, και τα αίτια αυτών των διαφορών, καθώς και τον αντίκτυπό τους στον καθορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές για τους διάφορους επιχειρηματικούς τομείς.
296. Τα ιδρύματα θα πρέπει να περιγράφουν συνοπτικά τυχόν ουσιώδεις μεταβολές στην πολιτική αποδοχών, καθώς επίσης, μεταξύ άλλων, την ημερομηνία κατά την οποία τέθηκαν σε ισχύ, τον αντίκτυπο στη σύνθεση των μεταβλητών και σταθερών συνιστωσών των αποδοχών και τη διαδικασία διακυβέρνησης που χρησιμοποιήθηκε για τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών.

Άρθρο 450 παράγραφος 1: προσδιορισμός των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού

297. Τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν τον τρόπο με τον οποίον εφάρμοσαν τις απαιτήσεις για τις πολιτικές αποδοχών και τις μεταβλητές αποδοχές, περιλαμβανομένων των απαιτήσεων που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής.
298. Τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ανά επιχειρηματικό τομέα, ανώτατα διοικητικά στελέχη και λοιπά συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, καθώς και επεξήγηση των σημαντικών αλλαγών που έχουν επέλθει σε αυτούς τους αριθμούς.

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο α): πληροφορίες όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών

299. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν με σαφήνεια τη διαδικασία διακυβέρνησης που αφορά την ανάπτυξη της πολιτικής αποδοχών λαμβάνοντας υπόψη τις προδιαγραφές του τίτλου Ι του παρόντος εγγράφου και τις πληροφορίες σχετικά με τα όργανα τα οποία διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της πολιτικής αποδοχών,

συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση και την εντολή τους, όπως είναι η επιτροπή αποδοχών, η επιτροπή κινδύνων και οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου.

300. Θα πρέπει επίσης να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τον ρόλο των εξωτερικών συμβούλων και όλων των λοιπών σχετικών ενδιαφερομένων, περιλαμβανομένων των μετόχων, που ενεπλάκησαν στον καθορισμό ή στην περιοδική επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών ή από τους οποίους ζητήθηκε συμβουλή.

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο β): πληροφορίες σχετικά με τη σχέση μεταξύ αποδοχών και επιδόσεων

301. Οι πληροφορίες τις οποίες πρέπει να δημοσιοποιούν τα ιδρύματα σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης μεταξύ αποδοχών και επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- α. τους κύριους στόχους επιδόσεων·
- β. το πεδίο εφαρμογής του προσωπικού για το οποίο προβλέπεται η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών·
- γ. τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων του ιδρύματος.

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο γ): τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά σχεδιασμού του συστήματος αποδοχών

302. Οι πληροφορίες τις οποίες πρέπει να δημοσιοποιούν τα ιδρύματα σχετικά με τον σχεδιασμό και τη δομή του συστήματος αποδοχών τους θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- α. τα βασικά χαρακτηριστικά και τους στόχους της πολιτικής αποδοχών και των διαδικασιών, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο προάγει την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων·
- β. περιγραφή των κύριων ποσοτικών και ποιοτικών μετρήσεων των επιδόσεων και των κινδύνων που χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση των επιδόσεων του ιδρύματος, της επιχειρηματικής μονάδας και των προσώπων, τον τρόπο με τον οποίο συνδυάστηκαν οι διαφορετικές μετρήσεις και τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη οι υφιστάμενοι και μελλοντικοί κίνδυνοι·
- γ. πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την εφαρμογή των εκ των προτέρων και των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο·
- δ. περιγραφή των διαφόρων μορφών καταβολής των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών, τις αντίστοιχες μορφές (π.χ. μετρητά, μετοχές, λοιπά κεφαλαιακά μέσα, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σχέδια παροχής κινήτρων) και τα ποσά, καθώς και το σκεπτικό για τη χρήση των εν λόγω διαφόρων μορφών και την κατανομή τους στις διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ειδικότερα για τα

- μέλη του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της διαχειριστικής λειτουργίας του και για το προσωπικό που απασχολείται στις λειτουργίες ελέγχου·
- ε. τον τρόπο με τον οποίο το ίδρυμα διασφαλίζει ότι το προσωπικό που απασχολείται στις λειτουργίες ελέγχου αμείβεται ανεξάρτητα από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες ελέγχει·
- στ. την κατηγοριοποίηση των διαφόρων συνιστωσών των αποδοχών ως μεταβλητές ή σταθερές αποδοχές, καθώς και το σκεπτικό για την εν λόγω ταξινόμηση στην περίπτωση στοιχείων σταθερών αποδοχών·
- ζ. τους μηχανισμούς που χρησιμοποιήθηκαν για την προσαρμογή των αποδοχών προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι μακροπρόθεσμες επιδόσεις, μεταξύ άλλων:
- i. τις παραμέτρους που χρησιμοποιήθηκαν για να αποφασιστεί η διάρκεια της περιόδου αναβολής και η αναλογία των αναβαλλόμενων και μη αναβαλλόμενων αποδοχών, και το χρονοδιάγραμμα κατοχύρωσης και οι περίοδοι διακράτησης για τις διάφορες κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, περιλαμβανομένων των εφαρμοζόμενων αναλογιών και περιόδων αναβολής και διακράτησης, χωριστά για τα διάφορα μέσα που έχουν χορηγηθεί·
 - ii. το πλαίσιο εφαρμογής των εκ των προτέρων και εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τις επιδόσεις, περιλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών·
 - iii. τις απαιτήσεις συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο που ενδέχεται να επιβάλλονται στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού·
- η. τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνεται υπόψη η αναλογικότητα στο πλαίσιο του συστήματος αποδοχών και μια σύντομη περιγραφή του σκεπτικού σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι πολιτικές αποδοχών προάγουν και συνάδουν με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων·
- θ. τις πολιτικές και τα κριτήρια που εφαρμόζονται για τη χορήγηση των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών και των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης·

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο δ): οι αναλογίες μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ

303. Τα ιδρύματα θα πρέπει να γνωστοποιούν σε μορφή πίνακα τις διάφορες αναλογίες μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών που εφαρμόζονται σε ενοποιημένη βάση, χωριστά για το Διοικητικό Συμβούλιο και κατά περίπτωση ανά επιχειρηματικό τομέα, ανά εταιρικές λειτουργίες και λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, με ανάλυση κατ' ελάχιστον σε ανώτατα διοικητικά στελέχη και λοιπά συγκεκριμένα

μέλη του προσωπικού, ανά οντότητες και γεωγραφικές περιοχές λαμβανομένων υπόψη των επιχειρηματικών τομέων που ορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών.

304. Όταν έχει ληφθεί απόφαση για την εφαρμογή αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών η οποία είναι μεγαλύτερη του 100% και φθάνει έως και 200%, τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν:

- α. το ποσοστό των δικαιωμάτων ψήφου που εκπροσωπήθηκαν και των δικαιωμάτων ψήφου των μετόχων που υποστήριξαν την αύξηση της αναλογίας ή, ανάλογα με το ισχύον εταιρικό δίκαιο, τον αριθμό και το ποσοστό των ατόμων που τάχθηκαν υπέρ της αύξησης της αναλογίας αντί των δικαιωμάτων ψήφου, εφόσον κάθε άτομο διαθέτει μία ψήφο·
- β. τις εγκεκριμένες αναλογίες, περιλαμβανομένης της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα, εφόσον ισχύουν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικούς επιχειρηματικούς τομείς·
- γ. την ημερομηνία λήψης της απόφασης.

305. Πέραν των πληροφοριών για τις αναλογίες, τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν, κατά περίπτωση, τις ακόλουθες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του συντελεστή αναπροσαρμογής ανά χώρα:

- α. τον βαθμό στον οποίο χρησιμοποιείται ο συντελεστής αναπροσαρμογής (με ανώτατο όριο την εφαρμογή του στο 25% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών ή κατώτερο ποσοστό που ορίζει το κράτος μέλος)· και
- β. τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στις μεταβλητές αποδοχές των οποίων έχει εφαρμοστεί ο συντελεστής αναπροσαρμογής.

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο ε): πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια επίδοσης, στα οποία βασίζονται το δικαίωμα απόκτησης μετοχών, τα δικαιώματα προαίρεσης ή οι μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών

306. Τα ιδρύματα πρέπει να γνωστοποιούν τις πληροφορίες σχετικά με τους ειδικούς δείκτες επιδόσεων που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της αναλογίας μεταξύ των διαφόρων ειδών χορηγηθέντων μέσων, συμπεριλαμβανομένων μετοχών, ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας, μέσων που συνδέονται με μετοχές, ισοδύναμων μη ρευστών μέσων, δικαιωμάτων προαίρεσης και λοιπών μέσων που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής.

Άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο στ): κύριες παράμετροι και αιτιολογία για τη χρήση μεταβλητών συνιστωσών και κάθε άλλης μη χρηματικής παροχής

307. Οι πληροφορίες που πρέπει να δημοσιοποιούν τα ιδρύματα σχετικά με τις κύριες παραμέτρους και την αιτιολογία για τη χρήση μεταβλητών συνιστωσών και κάθε άλλης μη χρηματικής παροχής θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα μακροπρόθεσμα σχέδια παροχής κινήτρων και τις λεπτομέρειες κάθε στοιχείου αποδοχών που θεωρείται έκτακτη πρακτική αποδοχών, μεταξύ άλλων για παράδειγμα τη χρήση επιδομάτων βάσει ρόλου ή θέσης και έκτακτων πρόσθετων παροχών, καθώς και τις προϋποθέσεις διακοπής ή αλλαγής της αξίας των εν λόγω επιδομάτων και παροχών.

18.1 Συγκεντρωτικές ποσοτικές πληροφορίες

308. Κατά την παροχή ποσοτικών πληροφοριών σχετικά με τις αποδοχές ανά επιχειρηματικό τομέα όπως απαιτείται από το άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχεία ζ) έως η) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, τα ιδρύματα θα πρέπει να αναφέρουν τις πληροφορίες χωριστά για κάθε βασικό επιχειρηματικό τομέα, περιλαμβανομένης της επενδυτικής τραπεζικής, της λιανικής τραπεζικής, της διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων, και συγκεντρωτικά i) για όλους τους άλλους επιχειρηματικούς τομείς, ii) για το Διοικητικό Συμβούλιο υπό την εκτελεστική και εποπτική αρμοδιότητά του, iii) για τις λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, και iv) για τις εταιρικές λειτουργίες.

309. Οι ανωτέρω πληροφορίες θα πρέπει να αναλύονται σε πληροφορίες για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα λοιπά συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

310. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να δημοσιοποιούν τα συγκεντρωτικά δεδομένα σχετικά με τον συνολικό αριθμό των μελών του προσωπικού και τις συνολικές αποδοχές του με ανάλυση στις μεταβλητές και τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών.

311. Τα σημαντικά ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν τις ποσοτικές πληροφορίες που απαιτούνται στο άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο η) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε επίπεδο μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ως χωριστά συγκεντρωτικά στοιχεία για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα και για τα μέλη του Διοικητικού υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.

312. Κατά τη δημοσίευση των ποσοτικών πληροφοριών που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχεία ζ), η) και θ) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις πληροφορίες τις οποίες πρέπει να συλλέγουν οι αρμόδιες αρχές δυνάμει των κατευθυντήριων γραμμών της EAT σχετικά με τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών³⁵. Σύμφωνα με το άρθρο 450 παράγραφος 1 στοιχείο η) σημείο iii) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα ιδρύματα πρέπει να δημοσιοποιούν το μη

³⁵ Έχουν δημοσιευτεί στον δικτυακό τόπο της EAT, στη διεύθυνση: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

κατοχυρωμένο ποσό των ανεξόφλητων αναβαλλόμενων αποδοχών και χωριστά το ποσό το οποίο κατοχυρώθηκε κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος. Κατά τη δημοσιοποίηση του ποσού των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης που χορηγήθηκαν δυνάμει του άρθρου 450 παράγραφος 1 στοιχείο η) σημείο νί) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα ιδρύματα θα πρέπει να δημοσιοποιούν χωριστά το ποσό που χορηγήθηκε και καταβλήθηκε ήδη εντός του οικονομικού έτους και του ποσού που αναβλήθηκε, και να αναφέρουν με ποιον τρόπο οι καταβολές αποζημιώσεων λόγω απόλυσης έχουν ληφθεί υπόψη στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών.

18.2 Εσωτερική διαφάνεια

313. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος θα πρέπει να δημοσιοποιείται εσωτερικά στο σύνολο του προσωπικού και να είναι προσβάσιμη για όλο το προσωπικό ανά πάσα στιγμή. Επιπροσθέτως, τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι εσωτερικά είναι διαθέσιμες οι πληροφορίες που αφορούν την πολιτική αποδοχών που δημοσιοποιείται. Εμπιστευτικές ποσοτικές πτυχές των αποδοχών μεμονωμένων μελών του προσωπικού δεν πρέπει να δημοσιοποιούνται εσωτερικά.

314. Τα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών αποδοχών τους, καθώς και για τη διαδικασία και τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του αντικτύπου των δραστηριοτήτων τους στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και στις μεταβλητές αποδοχές τους. Ειδικότερα, η διαδικασία αξιολόγησης των επιδόσεων ενός μεμονωμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να τεκμηριώνεται δεόντως και να είναι διαφανής για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο.

Τίτλος VII - Απαιτήσεις για τις αρμόδιες αρχές

18. Πολιτικές αποδοχών

315. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν, λαμβάνοντας υπόψη τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τον εφαρμοστέο υποθετικό συντελεστή αναπροσαρμογής και τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη διαδικασία εποπτικής αξιολόγησης, ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις για τις πολιτικές αποδοχών που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013, στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 και στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να διαθέτουν κατάλληλες πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού και για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εφαρμόζουν μια προσέγγιση βάσει κινδύνου κατά την εποπτεία των πολιτικών αποδοχών των ιδρυμάτων.

316. Με την επιφύλαξη λοιπών εποπτικών και πειθαρχικών μέτρων και κυρώσεων, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν από τα ιδρύματα να προβαίνουν σε επαρκείς ενέργειες προκειμένου να καλύψουν τυχόν ελλείψεις που εντοπίστηκαν. Όταν τα ιδρύματα

δεν συμμορφώνονται με την εν λόγω απαίτηση, θα πρέπει να λαμβάνονται τα ενδεδειγμένα εποπτικά μέτρα.

317. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα ευθυγραμμίζουν την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών τους με την επιχειρηματική στρατηγική και το μακροπρόθεσμο συμφέρον του ιδρύματος, λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρηματική του στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και το προφίλ κινδύνου.

318. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες των ιδρυμάτων όσον αφορά τις αποδοχές είναι κατάλληλες, και να εξετάζουν, πέραν των ελέγχων που απαιτούνται σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τη διαδικασία εποπτικής αξιολόγησης, ιδίως τα εξής:

- α. τις ρυθμίσεις και διαδικασίες διακυβέρνησης για τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της πολιτικής αποδοχών·
- β. ότι πραγματοποιείται κατάλληλη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών, μεταξύ άλλων και σε επίπεδο ομίλου, που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην εκτέλεση και την παρακολούθηση της πολιτικής αποδοχών·
- γ. τη διαδικασία που έχει αναπτυχθεί για τη διεξαγωγή της ετήσιας επανεξέτασης των πολιτικών και των πρακτικών όσον αφορά τις αποδοχές, καθώς και τα βασικά αποτελέσματά της·
- δ. ότι όπου απαιτείται έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών η οποία διαθέτει επαρκείς εξουσίες και πόρους για την εκτέλεση των καθηκόντων της·
- ε. τον αντίκτυπο της πολιτικής και των πρακτικών όσον αφορά τις αποδοχές στην άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, περιλαμβανομένης της παροχής συμβουλών και της πώλησης προϊόντων σε διάφορες ομάδες πελατών·
- στ. ότι οι πολιτικές αποδοχών λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου και στον προγραμματισμό της ρευστότητας και αντιστρόφως.

319. Στο πλαίσιο των ανωτέρω ελέγχων, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει ειδικότερα, αλλά όχι περιοριστικά:

- α. να χρησιμοποιούν τα πρακτικά των συζητήσεων της εποπτικής λειτουργίας σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών, ειδικότερα όσον αφορά τα αποτελέσματα της εποπτείας του σχεδιασμού και των διαδικασιών των συστημάτων αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και τα καθήκοντα που εκτέλεσε η επιτροπή αποδοχών·

β. να χρησιμοποιούν τα πρακτικά της επιτροπής αποδοχών και άλλων επιτροπών, συμπεριλαμβανομένης της επιτροπής κινδύνων, που εμπλέκονται στην εποπτεία του σχεδιασμού και της λειτουργίας των συστημάτων αποδοχών·

γ. να πραγματοποιούν συνεδριάσεις με μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και άλλων συναφών λειτουργιών του ιδρύματος.

320. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα που εποπτεύονται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση εφαρμόζουν πολιτική αποδοχών στο επίπεδο του ομίλου, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, η οποία τηρείται με συνέπεια εντός του ομίλου, μεταξύ άλλων για τους σκοπούς του προσδιορισμού των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού.

321. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία προσδιορισμού των ιδρυμάτων περιλαμβάνει τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής και ότι αυτά εφαρμόζονται κατάλληλα σε ατομική, υποενοποιημένη και ενοποιημένη βάση, περιλαμβανομένων των θυγατρικών που δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, και ότι η επεξεργασία των κοινοποιήσεων και των αιτημάτων για προηγούμενη έγκριση πραγματοποιείται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να βρίσκουν ικανοποιητικό το συνολικό αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού και θα πρέπει να αξιολογούν αν έχουν προσδιοριστεί όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και ότι τυχόν εξαιρέσεις μελών του προσωπικού από την κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, όταν τα μέλη του προσωπικού προσδιορίζονται μόνο βάσει των ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 4 του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, είναι επαρκώς αιτιολογημένες και ότι έχουν τηρηθεί οι αντίστοιχες διαδικασίες που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και οι απαιτήσεις του κατ' εξουσιοδότηση κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 604/2014 της Επιτροπής, περιλαμβανομένων των κοινοποιήσεων και των απαραίτητων προηγούμενων εγκρίσεων.

19. Ειδικές μορφές αποδοχών

322. Όσον αφορά τις ειδικές μορφές αποδοχών που προβλέπονται στην ενότητα 8 του παρόντος εγγράφου, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει, με την επιφύλαξη της ενότητας 20:

α. να ελέγχουν οποιεσδήποτε ρυθμίσεις εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών (ποσό, διάρκεια, προϋποθέσεις κ.λπ.)·

β. να επαληθεύουν κατά πόσο το ίδρυμα διαθέτει πλαίσιο για τον προσδιορισμό και την έγκριση των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης·

γ. να αξιολογούν κατά πόσον οι στόχοι για το προσωπικό που απασχολείται στη λειτουργία ελέγχου αφορούν συγκεκριμένα την εν λόγω λειτουργία·

- δ. να ελέγχουν τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου υπό την εποπτική και εκτελεστική του αρμοδιότητα.

20. Μεταβλητές αποδοχές

323. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν:

- α. τη διαδικασία αξιολόγησης και ευθυγράμμισης των επιδόσεων και των κινδύνων και την καταλληλότητα του χρονικού της ορίζοντα·
- β. τον κατάλληλο συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων και των κινδύνων και για τον προσδιορισμό του κατά πόσον:
 - i. τα κριτήρια ευθυγραμμίζονται με τους στόχους του ιδρύματος·
 - ii. είναι ρεαλιστικά σε σχέση με τους στόχους του εκάστοτε ατόμου, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος·
 - iii. τα επιμέρους κριτήρια είναι κατάλληλα για τη μέτρηση των επιδόσεων του ατόμου·
- γ. κατά πόσον οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, ιδίως η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου, συμμετέχουν δεόντως στον προσδιορισμό των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο·
- δ. την καταλληλότητα των προσεγγίσεων «από την κορυφή προς τη βάση» και «από τη βάση προς την κορυφή» που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές·
- ε. κατά πόσο το ίδρυμα συμμορφώνεται με τον περιορισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και τη θέσπιση ανώτατου ορίου στο συνολικό του κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές βάσει των ορίων που θέτει το άρθρο 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ·
- στ. τον χρονικό ορίζοντα των εφαρμοζόμενων χρονοδιαγραμμάτων αναβολής και διακράτησης και τον τρόπο με τον οποίο σχετίζεται με τον επιχειρηματικό κύκλο του ιδρύματος·
- ζ. τον συνδυασμό μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή μέσων που συνδέονται με μετοχές και ισοδύναμων μη ευχερώς ρευστοποιήσιμων μέσων που χρησιμοποιεί το ίδρυμα προκειμένου να πληροί το κατώτατο όριο του 50% που αναφέρεται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνει επαρκώς τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος·

- η. κατά πόσον οι ρητές εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των επιδόσεων του μέλους του προσωπικού·
- θ. κατά πόσον έχουν εφαρμοστεί καταλλήλως οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών τόσο στο μέρος των μετρητών όσο και στο μέρος των μετοχών των αναβαλλόμενων και μη αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών και τα κριτήρια στα οποία στηρίζονται οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών·
- ι. ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή, κατά περίπτωση, για το σύνολο του προσωπικού.

21. Δημοσιοποίηση

- 324. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν τις δημοσιοποιήσεις σχετικά με τις αποδοχές στις οποίες προβαίνουν τα ιδρύματα σύμφωνα με το άρθρο 96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το άρθρο 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, και θα πρέπει να καθορίζουν τα ιδρύματα για τα οποία θα πρέπει να διενεργείται τακτική επανεξέταση των δημοσιοποιήσεών τους.
- 325. Πέραν της συγκριτικής αξιολόγησης των πρακτικών ως προς τις αποδοχές που απαιτείται από το άρθρο 75 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τη συγκέντρωση δεδομένων όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 75 παράγραφος 3 της εν λόγω οδηγίας, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν την περιοδική (ή έκτακτη) υποβολή εποπτικής αναφοράς σχετικά με τις δημοσιοποιήσεις για τις αποδοχές, προκειμένου να παρακολουθείται η εξέλιξη των πρακτικών αποδοχών εντός των ιδρυμάτων και ειδικότερα εντός των σημαντικών ιδρυμάτων.

22. Σώματα εποπτών

- 326. Τα σώματα εποπτών που έχουν συσταθεί σύμφωνα με το άρθρο 116 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να συζητούν τα ζητήματα αποδοχών στο πλαίσιο της διαδικασίας εποπτικής αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη τους πρόσθετους τομείς εποπτικής αξιολόγησης που απαιτούνται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

Παράρτημα 1 – Καταγραφή των απαιτήσεων για τις αποδοχές που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013, και το πεδίο εφαρμογής τους

Απαιτήσεις για τις αποδοχές: Άρθρα 74 και 92 έως 96 της ΟΔΗΓΙΑΣ 2013/36/ΕΕ και άρθρο 450 του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ (ΕΕ) αριθ. 575/2013	Σύνολο του προσωπικού (σε επίπεδο ιδρύματος περιλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού)	Υποχρεωτικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού· τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής των απαιτήσεων στο σύνολο του προσωπικού	Παρατηρήσεις
Άρθρο 74	X		
Άρθρο 92	X		
Άρθρο 93	X		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο α		X	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο β		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο γ	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο δ	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ε	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο στ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ		x	Η εφαρμογή του συντελεστή αναπροσαρμογής δεν είναι υποχρεωτική
Άρθρο 94		x	

Απαιτήσεις για τις αποδοχές: Άρθρα 74 και 92 έως 96 της ΟΔΗΓΙΑΣ 2013/36/ΕΕ και άρθρο 450 του ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ (ΕΕ) αριθ. 575/2013	Σύνολο του προσωπικού (σε επίπεδο ιδρύματος περιλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού)	Υποχρεωτικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού· τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής των απαιτήσεων στο σύνολο του προσωπικού	Παρατηρήσεις
παράγραφος 1 στοιχείο η			
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο θ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ι	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ια	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιε		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιστ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιζ		x	Οι διατάξεις περί καταστρατήγησης θα πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο του προσωπικού όσον αφορά τα στοιχεία που ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού
Άρθρο 95	Υποχρεωτική για τα σημαντικά ιδρύματα, τα λοιπά ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο σύστασης τέτοιας επιτροπής		
Άρθρο 96	x		
Άρθρο 450 του ΚΚΑ	Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και σύνολο του προσωπικού όπως καθορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές		

Παράρτημα 2 – Πληροφορίες σχετικά με την έγκριση μεγαλύτερων αναλογιών

Όνομασία ιδρύματος	<i>κείμενο</i>
Αναγνωριστικός κωδικός νομικής οντότητας	<i>κείμενο</i>
Αριθμός μελών προσωπικού (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	<i>αριθμός</i>
Αριθμός συγκεκριμένων μελών του προσωπικού (αποτέλεσμα της τελευταίας διαδικασίας προσδιορισμού)	<i>αριθμός</i>
Σύνολο ενεργητικού στον ισολογισμό (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	<i>αριθμός</i>
Λήψη απόφασης	<i>ηη/μμ/εεεε</i>
Αναλογία που αποφασίστηκε	<i>αριθμός (ποσοστό)</i>
Εάν εντός του ιδρύματος έχουν εγκριθεί διαφορετικές αναλογίες, καταγράψτε τους επιχειρηματικούς τομείς και τα εγκεκριμένα ποσοστά ως ελεύθερο κείμενο και καταχωρίστε τη μέγιστη εγκεκριμένη αναλογία στο ανωτέρω πεδίο	<i>κείμενο</i>