

EBA/GL/2021/04

2 juli 2021

Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU

1. Nalevings- en rapportageverplichtingen

Status van deze richtsnoeren

1. Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgebracht op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010¹. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 moeten bevoegde autoriteiten en financiële instellingen zich tot het uiterste inspannen om aan de richtsnoeren te voldoen.
2. Richtsnoeren geven weer wat in de opvatting van EBA passende toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht zijn en hoe het recht van de Unie op een specifiek gebied dient te worden toegepast. Bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, lid 2, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 voor wie richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door deze op passende wijze in hun praktijken te integreren (bijvoorbeeld door hun wettelijk kader of hun toezichtprocessen aan te passen), ook wanneer richtsnoeren primair tot instellingen zijn gericht.

Rapportagevereisten

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 stellen bevoegde autoriteiten EBA vóór (29.12.2021) ervan in kennis of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens zijn deze op te volgen, of, indien dit niet het geval is, wat de redenen van de niet-naleving zijn. Bevoegde autoriteiten die bij het verstrijken van de termijn niet hebben gereageerd, worden geacht niet te hebben voldaan aan de richtsnoeren. Kennisgevingen worden ingediend door het formulier op de EBA-website te versturen onder vermelding van "EBA/GL/2021/04". Kennisgevingen dienen te worden ingezonden door personen die gemachtigd zijn om namens hun bevoegde autoriteit mee te delen of deze al dan niet aan de aanbeveling voldoet. Elke verandering in de status van de naleving moet eveneens aan EBA worden gemeld.
4. Kennisgevingen worden overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening op de EBA-website bekendgemaakt.

¹ Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 12).

2. Onderwerp, toepassingsgebied en definities

Onderwerp

5. In deze richtsnoeren worden op grond van artikel 74, lid 3, en artikel 75, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU² verdere bijzonderheden vermeld van het degelijke en genderneutrale beloningsbeleid waarover instellingen en beleggingsondernemingen die krachtens artikel 1, leden 2 en 5, van Verordening 2019/2033/EU onderworpen zijn aan titel VII van Richtlijn 2013/36/EU dienen te beschikken voor al hun personeelsleden en voor hun personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden, als bedoeld in de artikelen 92 tot en met 95 van voornoemde richtlijn (aangewezen personeelsleden), en wel voor personeelsleden en aangewezen personeelsleden op individuele en geconsolideerde of gesubconsolideerde basis zoals omschreven in punt 9.
6. Instellingen kunnen de voor aangewezen personeelsleden geldende bepalingen van deze richtsnoeren op eigen initiatief toepassen op al hun personeelsleden op individuele en geconsolideerde of gesubconsolideerde basis.

Adressaten

7. Deze richtsnoeren zijn gericht tot bevoegde autoriteiten als gedefinieerd in artikel 4, lid 2, punt i), van Verordening (EU) nr. 1093/2010 en tot financiële instellingen als bedoeld in artikel 4, lid 1, van Verordening (EU) nr. 1093/2010, die ofwel instellingen zijn in de zin van artikel 3, lid 1, punt 3), van Richtlijn 2013/36/EU of beleggingsondernemingen die krachtens artikel 1, leden 2 en 5, van Verordening 2019/2033/EU onderworpen zijn aan titel VII van Richtlijn 2013/36/EU. Waar in de tekst sprake is van instellingen, zijn daaronder mede dergelijke beleggingsondernemingen begrepen.

Toepassingsgebied

8. Deze richtsnoeren zijn van toepassing op instellingen op individuele en geconsolideerde of gesubconsolideerde basis, overeenkomstig het in de artikelen 2 en 109 van Richtlijn 2013/36/EU bepaalde toepassingsniveau.
9. Bij de inachtneming van de vereisten van titel VII, hoofdstuk 2, van Richtlijn 2013/36/EU op geconsolideerd of gesubconsolideerd niveau overeenkomstig artikel 109 van deze richtlijn moeten de aan Richtlijn 2013/36/EU onderworpen moedermaatschappijen en

² Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG ("CRD") (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338).

dochterondernemingen er zorg voor dragen dat de in die richtlijn en in deze richtsnoeren vastgelegde regelingen, processen en mechanismen op geconsolideerde basis worden uitgevoerd en nageleefd door hun dochterondernemingen die niet aan deze richtlijn zijn onderworpen, maar wel onder de prudentiële consolidatie vallen, met inbegrip van:

- (a) alle dochteronderneming en hun personeelsleden (met inbegrip van aangewezen personeelsleden), voor zover deze ondernemingen zijn gevestigd in de Unie en niet onderworpen zijn aan specifieke beloningsvereisten van andere rechtsinstrumenten van de Unie;
 - (b) alle dochterondernemingen en hun personeelsleden (met inbegrip van aangewezen personeelsleden), voor zover deze ondernemingen in een derde land zijn gevestigd en niet aan specifieke beloningsvereisten van andere rechtsinstrumenten van de Unie onderworpen zouden zijn indien zij in de Unie zouden zijn gevestigd, tenzij de toepassing van de vereisten onwettig is volgens de wetgeving van het derde land waar de dochteronderneming in kwestie is gevestigd;
 - (c) alle dochterondernemingen en hun personeelsleden (met inbegrip van aangewezen personeelsleden), voor zover deze ondernemingen onderworpen zijn – of in het geval van vestiging in de Unie onderworpen zouden zijn – aan specifieke beloningsvereisten van andere rechtsinstrumenten van de Unie met betrekking tot genderneutraal beloningsbeleid bedoeld in artikel 74 van Richtlijn 2013/36/EU, evenwel uitgezonderd de beloningsvereisten ingevolge artikel 92, 94 en 95 van Richtlijn 2013/36/EU en de daarmee verband houdende richtsnoeren;
 - (d) wanneer de lidstaat van de consoliderende onderneming de in artikel 109, lid 6, van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde discretionaire bevoegdheid uitoefent: alle onder het door die lidstaat bepaalde ruimere toepassingsgebied vallende dochterondernemingen en hun personeelsleden (met inbegrip van aangewezen personeelsleden); en
 - (e) bijkantoren en hun personeelsleden (met inbegrip van aangewezen personeelsleden) van de consoliderende onderneming of van een onderneming bedoeld in de punten a) tot en met e) wanneer dit bijkantoor in een derde land is gevestigd.
10. De uitzondering betreffende niet-toepassing van de vereisten van artikel 92, 94 en 95, zoals verder gespecificeerd in punt 9, onder c), geldt in het geval van een dochteronderneming die een vermogensbeheerder is, of een onderneming die beleggingsdiensten en -activiteiten verzorgt zoals bedoeld in de punten 2), 3), 4), 6) en 7) van hoofdstuk A van bijlage 1 bij Richtlijn 2014/65/EU, niet voor individuele personeelsleden die gemachtigd zijn beroepswerkzaamheden te verrichten die het risicoprofiel of de bedrijfsvoering van instellingen binnen de groep wezenlijk beïnvloeden.

Definities

11. De termen die in Richtlijn 2013/36/EU en in Verordening (EU) nr. 575/2013 worden gebruikt en gedefinieerd, hebben in deze richtsnoeren dezelfde betekenis. In deze richtsnoeren gelden bovendien de volgende definities:

Aan aandelen verbonden instrumenten	instrumenten waarvan de waarde gebaseerd is op de waarde van het aandeel en waarvoor de waarde van het aandeel als referentie geldt, bijvoorbeeld “stock appreciation rights” of bepaalde soorten synthetische aandelen.
Aandeelhouder	een persoon die aandelen in een instelling bezit of, afhankelijk van de rechtsvorm van een instelling, andere eigenaren of leden van de instelling.
Aangewezen personeelsleden	personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling of het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden volgens de criteria die zijn vervat in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU en de gedelegeerde verordening van de Commissie die is vastgesteld krachtens de in de laatste alinea van artikel 94, lid 2, van deze richtlijn bedoelde bevoegdheid (technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden) en, waar nodig, volgens aanvullende, door de instelling vastgelegde criteria ter waarborging van de volledige identificatie van de personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel wezenlijk beïnvloeden.
Beloning	alle vormen van vaste en variabele beloning, waaronder betalingen en geldelijke of niet-geldelijke voordelen, die door of namens instellingen rechtstreeks aan personeelsleden worden toegekend in ruil voor door hen geleverde professionele diensten, betalingen van “carried interest” in de zin van artikel 4, lid 1, punt d), van Richtlijn 2011/61/EU ³ en andere betalingen die worden gedaan via methoden en vehikels die, als ze niet als beloning zouden worden beschouwd, zouden leiden tot een omzeiling ⁴ van de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU.
Bonuspool	het maximale bedrag aan variabele beloning dat kan worden toegekend in het toekenningsproces dat is vastgesteld op het niveau van de instelling of van een bedrijfseenheid van de instelling.
Consoliderende instelling	de instelling die verplicht is aan de prudentiële vereisten te voldoen op basis van de geconsolideerde of gesubconsolideerde situatie overeenkomstig deel 1, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013 en artikel 109 van Richtlijn 2013/36/EU.
Directe betalingen	betalingen die onmiddellijk na de opbouwperiode plaatsvinden en niet worden uitgesteld.

³ Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010 (AIFMD).

⁴ Zie met betrekking tot omzeiling paragraaf 10.2 van deze richtsnoeren.

Gangbaar arbeidsvoorwaardenpakket	aanvullende beloningscomponenten die beschikbaar zijn voor een groot deel van de personeelsleden of voor personeelsleden in specifieke functies op basis van vooraf vastgestelde selectiecriteria, zoals gezondheidszorg, kinderopvang of evenredige reguliere pensioenbijdragen, boven het verplichte stelsel en reisvergoedingen.
Instrumenten	de financiële instrumenten of andere contracten die in een van de twee categorieën vallen die in artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU worden genoemd.
Loonkloof tussen vrouwen en mannen	het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen.
Malusregeling	een regeling die het de instelling mogelijk maakt de waarde van de gehele uitgestelde variabele beloning of een deel daarvan op basis van risicoaanpassingen achteraf te verminderen voordat deze is verworven.
Niet-roulerende meerjarige opbouwperiode	een meerjarige opbouwperiode die andere meerjarige opbouwperiodes niet overlapt.
Ondervertegenwoordigd geslacht	het in minder vertegenwoordigde mannelijke of vrouwelijke geslacht.
Ontslagvergoedingen	betalingen door een instelling of haar dochterondernemingen aan personeelsleden in verband met voortijdige beëindiging van een overeenkomst, dat wil zeggen in het geval van tijdelijke overeenkomsten beëindiging vóór de einddatum van de overeenkomst, en in het geval van overeenkomsten voor onbepaalde tijd beëindiging vóór het bereiken van de contractueel overeengekomen of wettelijke pensioenleeftijd.
Opbouwperiode	de periode waarover de prestaties worden beoordeeld en gemeten met als doel de toe te kennen variabele beloning te bepalen.
Personeel/ personeelsleden	alle werknemers van een instelling en haar dochterondernemingen, met inbegrip van ondernemingen als bedoeld in punt 9, en alle leden van de respectieve leidinggevende organen in hun bestuursfunctie en toezichthoudende functie.
Prudentiële consolidatie	de toepassing van de prudentiële voorschriften als vastgelegd in Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013 op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis, overeenkomstig deel 1, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013. ⁵
Retentiebonus	variabele beloning die wordt toegekend op voorwaarde dat personeelsleden gedurende een vooraf vastgestelde tijd bij de instelling blijven werken.
Retentieperiode	een periode na de verwerving van de als variabele beloning toegekende instrumenten gedurende welke het niet mogelijk is deze te verkopen of daarover te beschikken.

⁵Zie ook de technische reguleringsnormen met betrekking tot prudentiële consolidatie op: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Significante instellingen	instellingen als bedoeld in artikel 131 van Richtlijn 2013/36/EU (mondiale systeemrelevante instellingen of MSI's en andere systeemrelevante instellingen of ASI's), alsmede eventuele andere instellingen als bepaald door de bevoegde autoriteit of ingevolge het nationale recht op basis van een beoordeling van de omvang en interne organisatie van de instellingen en de aard, omvang en complexiteit van hun activiteiten.
Terugvorderingsregeling	een regeling op grond waarvan het personeelslid de eigendom van een bedrag aan variabele beloning dat in het verleden is uitbetaald of dat al is verworven, onder bepaalde voorwaarden aan de instelling moet teruggeven.
Toekenning	de toekenning van variabele beloning over een specifieke opbouwperiode, onafhankelijk van het feitelijke tijdstip waarop het toegekende bedrag wordt uitbetaald.
Uitstelperiode	de tijd tussen de toekenning van de variabele beloning en de verwerving daarvan, gedurende welke het personeelslid niet de juridische eigenaar van de toegekende beloning is.
Variabele beloning	alle beloningen die geen vaste beloning zijn.
Vaste beloning	betalingen of voordelen voor personeelsleden die voldoen aan de toekenningsvoorwaarden die zijn beschreven in hoofdstuk 7.
Verwerving	het effect waardoor het personeelslid de juridische eigenaar wordt van de toegekende variabele beloning, ongeacht het instrument dat wordt gebruikt voor de betaling en ongeacht de vraag of de betaling onderworpen is aan aanvullende retentieperioden of terugvorderingsregelingen.

3. Tenuitvoerlegging

Toepassingsdatum

12. Deze richtsnoeren zijn van toepassing met ingang van 31 december 2021.

Intrekking

13. De EBA-richtsnoeren inzake beloningsbeleid en beloningspraktijken (EBA/GL/2015/22) die op 22 december 2015 zijn gepubliceerd, worden per 31 december 2021 ingetrokken.

4. Richtsnoeren

Titel I - Beloningsbeleid

1. Beloningsbeleid voor alle personeelsleden

14. Overeenkomstig artikel 74 van Richtlijn 2013/36/EU moeten instellingen beschikken over een beloningsbeleid voor alle personeelsleden. Het beloningsbeleid voor alle personeelsleden dient te voldoen aan de beginselen die zijn vastgelegd in artikel 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU en in deze richtsnoeren, rekening houdend met de inventarisatie van de vereisten in bijlage 1 bij deze richtsnoeren⁶. Het beloningsbeleid voor alle personeelsleden moet genderneutraal zijn, dat wil zeggen dat personeelsleden ongeacht hun geslacht gelijkelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid in overeenstemming met artikel 3, lid 1, punt 65, van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.
15. In het beloningsbeleid dienen alle beloningscomponenten te worden gespecificeerd en dient ook het pensioenbeleid te worden opgenomen, in voorkomend geval met inbegrip van het kader voor vervroegde uittreding. In het beloningsbeleid dient ook een kader te worden vastgesteld voor andere personen die namens de instelling optreden (bijvoorbeeld verbonden agenten), waarbij moet worden gewaarborgd dat de betalingen die worden gedaan geen stimulans zijn voor het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken. Alle instellingen dienen te overwegen welke elementen van het beloningsbeleid ten aanzien van de variabele beloning van aangewezen personeelsleden overeenkomstig artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU moeten worden opgenomen in het beloningsbeleid voor alle personeelsleden.
16. Het beloningsbeleid van de instelling voor alle personeelsleden dient in overeenstemming te zijn met de doelstellingen van de activiteiten en de risicostrategie van de instelling, met inbegrip van risicogerelateerde doelstellingen met betrekking tot milieu-, sociale en governancecriteria (ESG-criteria⁷), en de bedrijfscultuur en waarden van de instelling, met inbegrip van haar langetermijnbelangen en de maatregelen die de instelling heeft getroffen om belangenconflicten te voorkomen, en vormt geen stimulans voor het nemen van buitensporige risico's. Bij het actualiseren van het beloningsbeleid dienen instellingen rekening te houden met veranderingen in deze doelstellingen en maatregelen. Instellingen dienen ervoor te zorgen dat de beloningspraktijken in lijn zijn met hun totale risicobereidheid, rekening houdend met alle risico's, met inbegrip van reputatierisico's en risico's in verband met onverantwoorde verkooppraktijken. Instellingen behoren ook rekening te houden met de langetermijnbelangen van aandeelhouders of eigenaars, naargelang de rechtsvorm van de instelling.

⁶ In bijlage 1 bij deze richtsnoeren wordt aangegeven voor welke vereisten een instellingsbrede toepassing op alle personeelsleden overeenkomstig aanvullende richtsnoeren is vereist of wordt aanbevolen.

⁷ Zie ook Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende informatievervalsing over duurzaamheid in de financiële dienstensector.

17. Instellingen dienen in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteiten aan te tonen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken in overeenstemming zijn met gedegen en doeltreffend risicobeheer en moeten een dergelijk risicobeheer bevorderen.
18. Wanneer variabele beloningen worden toegekend, dient de toekenning daarvan gebaseerd te zijn op de prestaties van de instelling, bedrijfseenheden en personeelsleden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de genomen risico's. In het beloningsbeleid behoort met betrekking tot de variabele beloning en de prestatiebeoordeling een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen de functies van de operationele bedrijfseenheden, de groepsfuncties en de controlefuncties.
19. Het beloningsbeleid behoort bevorderlijk te zijn voor bij het bereiken en handhaven van een solide kapitaalbasis door de instelling overeenkomstig hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren. In het beloningsbeleid dient tevens rekening te worden gehouden met de beperkingen op uitkeringen uit hoofde van de artikelen 93, 141 en 141 ter, van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU betreffende de totstandbrenging van een kader voor het herstel en de afwikkeling van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen (BRRD).
20. Het beloningsbeleid dient het volgende te omvatten:
- a. de prestatiedoelstellingen voor de instelling, de bedrijfsactiviteiten en het personeel;
 - b. de methoden voor het meten van prestaties, met inbegrip van de prestatiecriteria;
 - c. de structuur van de variabele beloning, met inbegrip van, waar toepasselijk, de instrumenten die als onderdeel van de variabele beloning worden toegekend;
 - d. de maatregelen voor risicoaanpassing vooraf en achteraf van de variabele beloning⁸.
21. Instellingen dienen te zorgen voor identificatie en beheer van potentiële belangenconflicten die zijn ontstaan als gevolg van de uitbetaling van instrumenten als onderdeel van de variabele of vaste beloning. Dit houdt tevens in dat de naleving van de regels betreffende handel met voorkennis wordt gewaarborgd en dat er geen maatregelen worden getroffen die op korte termijn de koers van aandelen of instrumenten kunnen beïnvloeden.
22. Wanneer beloningsbeleid of groepsbeloningsbeleid ten uitvoer wordt gelegd in instellingen, met inbegrip van hun dochterondernemingen, terwijl de personeelsleden van de instelling een meerderheidsbelang hebben in de instelling of de dochteronderneming, dient het beloningsbeleid te worden afgestemd op de specifieke situatie van deze instellingen of dochterondernemingen. De instelling dient ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid voor aangewezen personeelsleden in overeenstemming is met de relevante vereisten van artikel 92 en 94 van de CRD en van deze richtsnoeren.

⁸ De specifieke vereisten voor de beloning van aangewezen personeelsleden en de risicoafstemming daarvan zijn vastgelegd in titel III en IV van deze richtsnoeren.

23. Onverminderd maatregelen die door de lidstaten zijn genomen⁹ om achterstanden in de loopbaan van personen van het ondervertegenwoordigde geslacht te voorkomen of te compenseren¹⁰, dienen het beloningsbeleid en alle daarmee verband houdende arbeidsvoorwaarden die van invloed zijn op beloning in de vorm van stukloon of tijdloon genderneutraal te zijn, d.w.z. dat er geen verschil mag worden gemaakt tussen personeelsleden van het mannelijk geslacht, personeelsleden van het vrouwelijk geslacht of personeelsleden met een andere genderidentiteit.
24. In een genderneutraal beloningsbeleid moet worden gewaarborgd dat alle aspecten van het beloningsbeleid genderneutraal zijn, met inbegrip van de toekennings- en uitbetalingsvoorwaarden die op de beloning van toepassing zijn. Instellingen dienen in staat te zijn aan te tonen dat het beloningsbeleid genderneutraal is.
25. Bij de bepaling van de beloning in stukloon of tijdloon dienen instellingen zorgvuldige afwegingen te maken met betrekking tot de toegekende beloning, de arbeidstijdenregelingen, de jaarlijkse verlofperiodes en andere financiële en niet-financiële voordelen. In het geval van stukloon mogen instellingen de jaarlijkse bruto beloning van de personeelsleden berekend op fte-basis als meeteenheid gebruiken.
26. Met het oog op het monitoren van de tenuitvoerlegging van het genderneutrale beleid dienen instellingen de waarde van de functies van al het personeel of categorieën personeelsleden naar behoren te documenteren, bijvoorbeeld door het opstellen van functiebeschrijvingen of het bepalen van salarisschalen, en dienen zij te bepalen welke functies als gelijkwaardig worden beschouwd, bijvoorbeeld door het invoeren van een functieclassificatiesysteem, waarbij ten minste rekening wordt gehouden met het soort werkzaamheden en de taken en plichten die aan de functie of aan het personeelslid zijn toegewezen. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van een functieclassificatiesysteem voor het bepalen van de beloning, dient dit systeem gebaseerd te zijn op dezelfde criteria voor personeelsleden van het mannelijk geslacht, personeelsleden van het vrouwelijk geslacht en personeelsleden met een andere genderidentiteit, zulks ter uitsluiting van iedere vorm van discriminatie, met inbegrip van genderdiscriminatie.
27. Bij de bepaling van de beloning van personeelsleden mogen instellingen op genderneutrale wijze rekening houden met aanvullende aspecten. Tot dergelijke aspecten kunnen onder meer worden gerekend:
- a. onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheden, te verrichten werkzaamheden en de aard van de taken in kwestie¹¹;

⁹ Bijvoorbeeld bij de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG.

¹⁰ Zie artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

¹¹ Zie ook de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 inzake versterking van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen door transparantie.

- b. de standplaats en de kosten van levensonderhoud aldaar;
- c. het hiërarchisch niveau van het personeelslid en eventuele leidinggevende verantwoordelijkheden van het personeelslid;
- d. het opleidingsniveau van het personeelslid;
- e. personeelsgebrek op de arbeidsmarkt voor gespecialiseerde functies;
- f. de aard van de arbeidsovereenkomst, onder meer of het een tijdelijk contract of een contract voor onbepaalde tijd is;
- g. de duur van de beroepservaring van het personeelslid;
- h. 'behaalde professionele certificaten van het personeelslid;
- i. van toepassing zijnde uitkeringen, met inbegrip van de betaling van aanvullende kostwinner- en gezinstoelagen voor getrouwde personeelsleden met van hen afhankelijke gezinsleden.

2. Beheer van het beloningsbeleid

2.1 Verantwoordelijkheden, opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid

28. Het leidinggevend orgaan¹² in zijn toezichthoudende functie (hierna de “toezichthoudende functie”) is verantwoordelijk voor het vaststellen en onderhouden van het beloningsbeleid van de instelling, en voor het houden van toezicht op de tenuitvoerlegging ervan om te waarborgen dat het volledig functioneert zoals het is bedoeld. De toezichthoudende functie dient ook eventuele latere materiële vrijstellingen voor individuele personeelsleden of wijzigingen van het beloningsbeleid goed te keuren en de gevolgen hiervan zorgvuldig te overwegen en te monitoren. Uitzonderingen mogen niet gebaseerd zijn op genderoverwegingen of andere aspecten die als discriminerend kunnen worden aangemerkt, moeten terdege worden gemotiveerd en moeten in overeenstemming zijn met de door nationale wetgeving voorgeschreven beloningsvereisten.

30. De toezichthoudende functie dient collectief te beschikken over toereikende kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van beloningsbeleid en beloningspraktijken, en de stimulansen en risico's die daaruit kunnen voortvloeien. Hiertoe behoren kennis, vaardigheden

¹² De leidinggevende organen in de diverse Europese landen kunnen qua opzet verschillen. In sommige landen is een monistische structuur gebruikelijk, dat wil zeggen dat de toezichthoudende en leidinggevende functie van het bestuur door één orgaan worden uitgeoefend. Andere landen kennen voornamelijk een dualistisch model, waarbij twee onafhankelijke organen worden ingesteld, een voor de leidinggevende functie en de ander voor het toezicht op de leidinggevende functie.

en ervaring op het gebied van de mechanismen voor afstemming van de beloningsstructuur op de risicoprofielen en de kapitaalstructuur van instellingen.

31. De toezichthoudende functie dient ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de instelling naar behoren ten uitvoer worden gelegd en zijn afgestemd op het algehele kader voor corporate governance, de bedrijfs- en risicocultuur, de risicobereidheid en de daarmee verband houdende governanceprocessen van de instelling.
32. Belangenconflicten ten aanzien van het beloningsbeleid en toegekende beloningen dienen te worden geïdentificeerd en naar behoren te worden beperkt, onder meer door de vaststelling van objectieve toekenningscriteria op basis van het interne verslagleggingssysteem, passende controles en het vierogenbeginsel. In het beloningsbeleid behoort te worden gewaarborgd dat er geen materiële belangenconflicten ontstaan voor personeelsleden, met inbegrip van personeelsleden in controlefuncties.
33. Het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de procedures voor het bepalen hiervan dienen duidelijk, goed gedocumenteerd en transparant te zijn. Er dient een goede documentatie te worden bijgehouden van het besluitvormingsproces (bijvoorbeeld notulen van relevante vergaderingen, relevante verslagen en andere relevante documenten) en van de redenering achter het beloningsbeleid.
34. De toezichthoudende functie en de leidinggevende functie evenals, indien aanwezig, de belonings- en de risicocommissies dienen nauw samen te werken en te waarborgen dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met gedegen en doeltreffend risicobeheer, en dergelijk risicobeheer bevordert.
35. Het beloningsbeleid dient te voorzien in een doeltreffend kader voor prestatiemeting, risicoaanpassing en de koppelingen tussen prestaties en beloning.
36. Risico- en nalevingsfuncties dienen in overeenstemming met hun rol doeltreffende input te geven voor de vaststelling van bonuspools, prestatiecriteria en de toekenning van beloningen wanneer er bij deze functies zorgen bestaan over het effect hiervan op het gedrag van personeelsleden en het risiconiveau van de verrichte werkzaamheden.
37. De toezichthoudende functie dient de beloning van de leden van de leidinggevende functie vast te stellen en daarop toezicht uit te oefenen. Als de in paragraaf 2.4 genoemde beloningscommissie niet is ingesteld, dient de toezichthoudende functie bovendien rechtstreeks toezicht te houden op de beloning van de hogere functionarissen in de onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van de risicobeheer- en nalevingsfuncties.
38. De toezichthoudende functie dient rekening te houden met de input van alle bevoegde groepsfuncties en -organen (commissies, controlefuncties¹³, personeelsfunctie, juridische

¹³ De onafhankelijke controlefunctie omvat organisatieonderdelen die onafhankelijk zijn van de bedrijfs- en groepsfuncties en verantwoordelijk zijn voor het controleren en bewaken van de werkzaamheden en de risico's die

functie, strategische-planningsfunctie, begrotingsfunctie, enz.) en bedrijfseenheden met betrekking tot de opzet en tenuitvoerlegging van en het toezicht op het beloningsbeleid van de instelling.

39. De personeelsfunctie dient deel te nemen aan en informatie te verstrekken over de opstelling en beoordeling van het beloningsbeleid van de instelling, met inbegrip van de beloningsstructuur, het aspect van genderneutraliteit, de beloningsniveaus en de stimuleringsregelingen, op een wijze waardoor niet alleen de personeelsleden worden aangetrokken en vastgehouden die de instelling nodig heeft, maar ook wordt gewaarborgd dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met het risicoprofiel van de instelling.
40. De risicobeheerfunctie dient bij te dragen tot en informatie te verstrekken over de bepaling van passende risicogecorrigeerde prestatemaatstaven (met inbegrip van aanpassingen achteraf), alsmede de beoordeling van de wijze waarop de structuur van variabele beloningen het risicoprofiel en de cultuur van de instelling beïnvloedt. De risicobeheerfunctie dient risicoaanpassingsgegevens te valideren en te beoordelen en dient te worden uitgenodigd om de vergaderingen van de beloningscommissie over dit onderwerp bij te wonen.
41. De nalevingsfunctie dient te analyseren welke gevolgen het beloningsbeleid heeft voor de naleving door de instelling van de wet- en regelgeving, het interne beleid en de risicocultuur, en dient alle vastgestelde nalevingsrisico's en niet-nalevingskwesaties te rapporteren aan het leidinggevend orgaan, zowel in zijn leidinggevende functie als zijn toezichthoudende functie. De toezichthoudende functie dient bij de goedkeuring en toetsing van en het toezicht op het beloningsbeleid rekening te houden met de bevindingen van de nalevingsfunctie.
42. De interne auditfunctie dient een onafhankelijke toetsing uit te voeren van de opzet en tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van de instelling en de gevolgen daarvan voor haar risicoprofiel, en te beoordelen hoe deze gevolgen worden beheerd in overeenstemming met de richtsnoeren die zijn vervat in paragraaf 2.5.
43. In het kader van een groep dienen de bevoegde functies bij de consoliderende instelling en dochterondernemingen onderling contact te onderhouden en waar nodig nuttige informatie uit te wisselen.

2.2 De rol van de aandeelhouders

44. Afhankelijk van de rechtsvorm van de instelling en het toepasselijke nationale recht kunnen de goedkeuring van het beloningsbeleid van een instelling en, voor zover van toepassing, besluiten over de beloning van leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden ook worden toegewezen aan de aandeelhoudersvergadering in

daaruit voortvloeien, het waarborgen van de naleving van alle toepasselijke wet- en regelgeving en voorschriften, en het adviseren van de leidinggevende functies over de zaken die tot hun vakgebied behoren. Onafhankelijke controlefuncties omvatten doorgaans risicobeheer-, nalevings- en interne auditfuncties. Nadere bijzonderheden over controlefuncties zijn te vinden in de punten 26 tot en met 29 van de EBA-richtsnoeren inzake interne governance (GL44).

overeenstemming met het nationale ondernemingsrecht¹⁴. De uitslag van de stemming van de aandeelhouders kan adviserend of bindend zijn.

45. Wanneer de goedkeuring van de beloning van de individuele leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden aan de aandeelhouders is toegewezen, dienen de aandeelhouders alle onderdelen van de beloning goed te keuren, met inbegrip van ontslagvergoedingen. Wanneer de goedkeuring van het beloningsbeleid onderworpen is aan de goedkeuring van de aandeelhouders, dienen de aandeelhouders vooraf ook hun goedkeuring te hechten aan het maximumbedrag van de betalingen die aan het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden kunnen worden toegekend in geval van voortijdige beëindiging van een contract, of de criteria voor vaststelling van die bedragen.
46. Om aandeelhouders in staat te stellen gefundeerde beslissingen te nemen in lijn met punten 44 en 45, dient de toezichthoudende functie ervoor te zorgen dat de instelling de aandeelhouders toereikende informatie verstrekt over het beloningsbeleid, teneinde hen te helpen bij de beoordeling van de stimuleringsstructuur, van de mate waarin het nemen van risico's wordt gestimuleerd en beheerd, en van de totale kosten van de beloningsstructuur. Deze informatie dient ruim vóór de desbetreffende aandeelhoudersvergadering te worden verstrekt. Er behoort gedetailleerde informatie te worden verstrekt over het beloningsbeleid en de wijzigingen daarvan, en over de procedures en besluitvormingsprocessen voor de vaststelling van een beloningspakket. Deze informatie dient het volgende te omvatten:
- a. de beloningscomponenten;
 - b. de belangrijkste kenmerken en doelstellingen van de beloningspakketten en de afstemming hiervan op de bedrijfs- en risicostrategie, met inbegrip van de risicobereidheid en de bedrijfswaarden van de instelling;
 - c. de manier waarop gewaarborgd is dat het beloningsbeleid genderneutraal is;
 - d. de manier waarop in wijzigingen vooraf en achteraf rekening wordt gehouden met de onder b) genoemde punten, met name ten aanzien van aangewezen personeelsleden.
47. De toezichthoudende functie blijft verantwoordelijk voor de voorstellen die aan de vergadering van aandeelhouders worden voorgelegd, alsook voor de daadwerkelijke doorvoering van eventuele wijzigingen in het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, en het toezicht daarop.
48. Wanneer aandeelhouders wordt gevraagd een verhoging van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en vaste beloningscomponent van maximaal 200 % goed te keuren, dient het volgende in acht te worden genomen:
- a. Aandeelhouders die gerechtigd zijn te stemmen over een voorgestelde verhoging van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en vaste beloningscomponenten,

¹⁴ Zie ook Richtlijn 2007/36 betreffende de rechten van aandeelhouders, zoals gewijzigd bij artikel 9 bis en artikel 9 ter van Richtlijn 2017/828.

zijn de aandeelhouders van de instelling die werkgever is van de aangewezen personeelsleden waarvoor het hogere maximumniveau van variabele beloning geldt. Voor dochterondernemingen is de algemene vergadering van aandeelhouders van de dochteronderneming bevoegd te beslissen, en niet de algemene vergadering van de consoliderende instelling.

- b. Wanneer een instelling als aandeelhouder van haar dochteronderneming haar stemrechten uitoefent met betrekking tot de goedkeuring van een hoger maximumverhoudingspercentage tussen variabele en vaste beloning bij een dochteronderneming, dient aan een van de volgende voorwaarden te worden voldaan:
 - i. de toezichthoudende functie van de instelling die houder is van de aandelen, heeft vooraf gevraagd om een stemming van haar aandeelhouders over de vraag hoe zij de stemrechten ten aanzien van de verhoging van dat maximumpercentage bij haar dochterondernemingen moet uitoefenen;
 - ii. de vergadering van aandeelhouders van de consoliderende instelling heeft als onderdeel van het beloningsbeleid van de groep bepaald dat dochterondernemingen een hoger maximumverhoudingspercentage mogen invoeren.
- c. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), ii), eerste streepje, van Richtlijn 2013/36/EU handelt de aandeelhoudersvergadering bij de goedkeuring van een hoger maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten op grond van een gedetailleerde aanbeveling van de instelling, waarin zij met name de motivering, het aantal aangewezen personeelsleden en hun functies binnen de instelling aangeeft en toelicht welke gevolgen dit hogere maximumpercentage kan hebben voor de verplichting een solide kapitaalbasis in stand te houden. Deze informatie dient ruim vóór de aandeelhoudersvergadering aan de aandeelhouders te worden verstrekt.
- d. Iedere goedkeuring van een hoger maximumverhoudingspercentage moet plaatsvinden overeenkomstig de bepalingen van artikel 94, lid 1, onder g), ii), van Richtlijn 2013/36/EU, de drempel van 50 % voor het quorum en de meerderheidsdrempels van 66 % en 75 % voor de stemming, zoals vermeld in dat artikel, moeten worden berekend op basis van de stemrechten die verbonden zijn aan de aandelen of andere gelijkwaardige eigendomsrechten in de instelling.
- e. De drempel van 75 %, die geldt wanneer minder dan 50 % van de eigendomsrechten vertegenwoordigd is op de aandeelhoudersvergadering, en de drempel van 66 %, die geldt wanneer ten minste 50 % van de eigendomsrechten vertegenwoordigd is, dienen te worden berekend op basis van de vertegenwoordigde stemrechten van aandeelhouders, en niet op basis van het aantal natuurlijke of rechtspersonen dat aandeelhouder is.

- f. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g, ii), laatste streepje, van de CRD mag personeelsleden op wie de hogere maximumniveaus van de variabele beloning rechtstreeks van toepassing zijn, niet worden toegestaan direct of indirect de stemrechten uit te oefenen waarover zij mogelijk beschikken. Hun stemrechten worden ook buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de percentages, zowel in de teller als in de noemer.
- g. Aandelen zijn “vertegenwoordigd” wanneer de aandeelhouder wettelijk in staat is te stemmen over het voorgestelde hogere maximumverhoudingspercentage, ongeacht de wijze waarop die stem wordt uitgebracht. Ten behoeve van deze stemming dienen instellingen hun interne beleid betreffende “vertegenwoordiging” vast te stellen overeenkomstig dit beginsel, rekening houdend met het nationale ondernemingsrecht.

49. Aandeelhouders kunnen stemmen over een verlaging van een hoger maximumverhoudingspercentage dat in het verleden is goedgekeurd. Voor die stemming is een meerderheid van stemmen vereist in overeenstemming met de in het nationale recht vervatte toepasselijke regels inzake reguliere besluiten. Wanneer het goedgekeurde hogere maximumverhoudingspercentage is verlaagd, dient de instelling de bevoegde autoriteit binnen vijf werkdagen op de hoogte te stellen van het besluit en van het goedgekeurde percentage.

2.3 Rapportage aan de bevoegde autoriteiten

50. Wanneer de instelling de bevoegde autoriteit overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), ii), vierde streepje, van Richtlijn 2013/36/EU op de hoogte brengt van de aanbeveling die aan de aandeelhoudersvergadering is gedaan, dient zij de bevoegde autoriteit uiterlijk vijf dagen nadat zij de aandeelhouders heeft laten weten dat zal worden verzocht om goedkeuring van het hogere percentage, alle informatie te verstrekken die aan de aandeelhouders is gestuurd, met inbegrip van het voorgestelde hogere maximumpercentage en de redenen daarvoor.

51. Wanneer de instelling de bevoegde autoriteit overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), ii), vijfde streepje, van Richtlijn 2013/36/EU op de hoogte brengt van het door haar aandeelhouders genomen besluit, dient zij de volgende informatie te verstrekken:

- a. de uitkomst van het besluit en het goedgekeurde hogere maximumpercentage met inbegrip van, ingeval er voor bedrijfsactiviteiten en functies verschillende percentages gelden, het percentage voor elke bedrijfsactiviteit of functie, als omschreven in de richtsnoeren van EBA inzake het verzamelen van gegevens over grootverdieners en de richtsnoeren van EBA inzake de benchmarkexercitie voor beloningen, beide gepubliceerd op 16 juli 2014¹⁵;

¹⁵ Beide richtsnoeren zijn te vinden op <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

- b. het aantal aangewezen personeelsleden voor wie de hogere maximumpercentages gevolgen hebben en, ingeval er voor bedrijfsactiviteiten en functies verschillende percentages gelden, de hoogte van het percentage voor elke bedrijfsactiviteit en functie;
- c. een analyse die aantoont dat het voorgestelde hogere percentage niet in strijd is met de verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2013/36/EU en Verordening (EU) nr. 575/2013, in het bijzonder wat betreft de verplichtingen voor het eigen vermogen van de instelling;
- d. de overeenkomstig bijlage 2 met gebruikmaking van het verstrekte sjabloon te vermelden informatie;
- e. eventuele andere door de bevoegde autoriteit gevraagde informatie.

2.4 Instelling van een beloningscommissie

52. Overeenkomstig artikel 109 en artikel 95, lid 1, van de CRD moeten alle instellingen die, het individuele bedrijf, het moederbedrijf en het groepsniveau in aanmerking nemende, zelf significant zijn een beloningscommissie instellen. Dochterondernemingen die onder specifieke sectorale wetgeving vallen (bijvoorbeeld beleggingsondernemingen, abi's of icbe-beheerders) dienen de regels te volgen die zijn vastgelegd in de specifieke sectorale wetgeving die op hen van toepassing is om te bepalen of zij een beloningscommissie moeten instellen. De consoliderende instelling dient erop toe te zien dat er een beloningscommissie wordt ingesteld wanneer dit wettelijk vereist is.

53. Wanneer er een beloningscommissie wordt ingesteld bij een instelling die niet significant is, dient deze instelling te voldoen aan de bepalingen van deze richtsnoeren betreffende de beloningscommissie, maar mag zij de taken van de beloningscommissie combineren met andere taken, mits dit niet leidt tot belangenconflicten.

54. Wanneer er geen beloningscommissie wordt ingesteld, gelden de bepalingen van deze richtsnoeren betreffende de beloningscommissie voor de toezichthoudende functie.

2.4.1 Samenstelling van de beloningscommissie

55. De beloningscommissie dient te zijn samengesteld uit leden van de toezichthoudende functie¹⁶ die geen uitvoerende functies vervullen. Bij MSI's en ASI's dient de meerderheid van de leden van de beloningscommissie onafhankelijk te zijn en dient de commissie te worden voorgezeten door een onafhankelijk lid. Bij andere significante instellingen, zoals te bepalen door de bevoegde autoriteiten of aan de hand van het nationale recht, dient de beloningscommissie

¹⁶ De leidinggevende organen in de diverse Europese landen kunnen qua opzet verschillen. In sommige landen is een monistische structuur gebruikelijk, dat wil zeggen dat de toezichthoudende en leidinggevende functie van het bestuur door één orgaan worden uitgeoefend. Andere landen kennen voornamelijk een dualistisch model, waarbij twee onafhankelijke organen worden ingesteld, een voor de leidinggevende functie en de ander voor het toezicht op de leidinggevende functie. In deze gevallen dienen leden van het toezichthoudend orgaan zitting te hebben in de beloningscommissie.

voldoende onafhankelijke leden te bevatten¹⁷. Indien het nationale recht voorziet in werknemersvertegenwoordiging in het leidinggevend orgaan, moeten er een of meer werknemersvertegenwoordigers in de beloningscommissie worden opgenomen.

56. De leden van de beloningscommissie dienen gezamenlijk te beschikken over voldoende kennis, deskundigheid en professionele ervaring op het gebied van beloningsbeleid en -praktijken, risicobeheer en controleactiviteiten, met name wat betreft het mechanisme voor de afstemming van de beloningsstructuur op het risico- en kapitaalprofiel van de instelling.

2.4.2 Taken van de beloningscommissie

57. De beloningscommissie dient de volgende taken te vervullen:

- a. voorbereiden van beloningsbesluiten die door de toezichhoudende functie moeten worden genomen, in het bijzonder wat betreft de beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie en van andere aangewezen personeelsleden;
- b. assisteren en adviseren van de toezichhoudende functie bij de opzet van het beloningsbeleid van de instelling, onder meer door te waarborgen dat een dergelijk beloningsbeleid genderneutraal is en de gelijke behandeling van personeelsleden van verschillend geslacht bevordert;
- c. ondersteunen van de toezichhoudende functie bij het toezicht op het beloningsbeleid, de beloningspraktijken, de beloningsprocessen en de naleving van het beloningsbeleid;
- d. controleren of het bestaande beloningsbeleid nog up-to-date is en doet zo nodig voorstellen voor wijzigingen;
- e. toetsen van de aanstelling van externe beloningsadviseurs op welke de toezichhoudende functie mogelijk een beroep doet voor advies of ondersteuning;
- f. erop toezien dat er voldoende informatie aan aandeelhouders wordt verstrekt over het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, met name met betrekking tot een voorgesteld hoger maximumverhoudingspercentage tussen variabele en vaste beloning;
- g. beoordelen van de mechanismen en systemen die zijn ingevoerd om te waarborgen dat er in het beloningssysteem naar behoren rekening wordt gehouden met alle soorten risico's, liquiditeit en kapitaalniveaus, en dat het totale beloningsbeleid in overeenstemming is met goed en doeltreffend risicobeheer en dit ook bevordert, en in lijn is met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de bedrijfscultuur en -waarden, de risicocultuur en het langetermijnbelang van de instelling;

¹⁷ Onafhankelijk in de zin van de richtsnoeren van EBA betreffende interne governance. Zie ook de gezamenlijke ESMA-EBA-richtsnoeren betreffende het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en personeelsleden in sleutelfuncties.

- h. beoordelen in hoeverre de prestatiedoelstellingen zijn bereikt en of er risicoaanpassing achteraf nodig is, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen;
- i. toetsen van een aantal mogelijke scenario's voor het testen van de wijze waarop het beloningsbeleid en de beloningspraktijken reageren op externe en interne gebeurtenissen, en het op basis van de werkelijke risicoresultaten uitvoeren van back-tests met betrekking tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de toekenning en de risicoaanpassing vooraf.

58. Wanneer de instelling een beloningscommissie heeft ingesteld, dient de beloningscommissie rechtstreeks toezicht te houden op de beloning van de hogere functionarissen in onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van risicobeheer- en nalevingsfuncties. De beloningscommissie dient aanbevelingen te doen aan de toezichthoudende functie over de opzet van het beloningspakket en de te betalen beloningsbedragen aan leidinggevende personeelsleden in controlefuncties.

2.4.3 Procedure en rapportagelijnen

59. Er dient te worden gewaarborgd dat de beloningscommissie:

- a. vrije toegang heeft tot alle gegevens en informatie over het besluitvormingsproces van de toezichthoudende functie met betrekking tot de opzet en tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken en met betrekking tot het toezicht daarop en de toetsing daarvan;
- b. over voldoende financiële middelen beschikt en onbelemmerde toegang heeft tot alle informatie en gegevens van onafhankelijke controlefuncties, waaronder risicobeheer;
- c. zorgt voor voldoende betrokkenheid van de onafhankelijke controlefunctie en andere relevante functies (bijvoorbeeld personeelszaken, juridische zaken en strategische planning) binnen de respectieve deskundigheidsgebieden en waar nodig externe adviezen inwint.

60. De beloningscommissie dient samen te werken met andere commissies van de toezichthoudende functie waarvan de activiteiten mogelijk gevolgen hebben voor de opzet en de behoorlijke werking van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken (bijvoorbeeld risico-, audit- en benoemingscommissies). Ook dient zij adequate informatie te verstrekken aan de toezichthoudende functie en, voor zover van toepassing, aan de aandeelhoudersvergadering over de verrichte activiteiten.

61. Wanneer er een risicocommissie is ingesteld, dient deze, onverminderd de taken van de beloningscommissie, te onderzoeken of er in de stimulansen die worden gegeven door het beloningsbeleid en de beloningspraktijken rekening wordt gehouden met het risico, het

kapitaal, de liquiditeit, en de mate van waarschijnlijkheid en het tijdstip van winsten van de instelling.

62. Wanneer beide commissies zijn ingesteld, dient een lid van de risicocommissie zo nodig de vergaderingen van de beloningscommissie bij te wonen en vice versa.

2.5 Toetsing van het beloningsbeleid

63. De toezichhoudende functie of, indien deze is ingesteld, de beloningscommissie, dient ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de instelling ten minste jaarlijks worden onderworpen aan een onafhankelijke centrale interne toetsing. Deze toetsing moet mede bestaan uit een analyse om te bepalen of het beloningsbeleid genderneutraal is.

64. Instellingen dienen in ieder land de ontwikkeling van loonverschillen tussen mannen en vrouwen te monitoren. Dit dient afzonderlijk te geschieden voor:

- a. aangewezen personeelsleden, exclusief leden van het leidinggevend orgaan;
- b. leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie;
- c. leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie; en
- d. andere personeelsleden.

65. Wanneer er verschillen bestaan tussen de gemiddelde beloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden of mannelijke en vrouwelijke leden van het leidinggevend orgaan, dienen instellingen documentatie bij te houden van de belangrijkste redenen daarvoor en zo nodig passende maatregelen treffen, of dienen zij in staat te zijn aan te tonen dat de verschillen niet het gevolg zijn van een beloningsbeleid dat niet genderneutraal is.

66. Een centrale toetsing van de naleving van de regelgeving en van het beleid, de procedures en de interne regels van de groep dient te worden uitgevoerd door de interne auditfunctie van de consoliderende instelling.

67. Instellingen dienen de centrale en onafhankelijke toetsing op individuele basis te verrichten. In een groep kunnen niet-significante instellingen die dochterondernemingen zijn, volstaan met de toetsing die door de consoliderende instelling is verricht, wanneer de instelling was opgenomen in de toetsing op consolidatie- of subconsolidatieniveau en wanneer de uitkomsten beschikbaar zijn gesteld aan de toezichhoudende functie van die instelling.

68. Onverminderd de verantwoordelijkheid van het leidinggevend orgaan mogen de taken van de periodieke onafhankelijke toetsing van het beloningsbeleid geheel of ten dele worden uitbesteed door instellingen die geen significante instelling zijn¹⁸. Gekwalificeerde,

¹⁸ Zie de EBA-richtsnoeren inzake uitbestedingsregelingen.

onafhankelijke externe adviseurs¹⁹ kunnen de instelling aanvullen en ondersteunen bij de uitvoering van deze taken. De toezichhoudende functie is verantwoordelijk voor de toetsing.

69. Als onderdeel van de centrale en onafhankelijke toetsing dienen instellingen te beoordelen of het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen:

- a. functioneren zoals beoogd (in het bijzonder of goedgekeurd beleid en goedgekeurde procedures en interne regels worden nageleefd, of de betaalde beloningen passend en in lijn met de bedrijfsstrategie zijn, en of naar behoren rekening is gehouden met het risicoprofiel, de langetermijndoelstellingen en andere doelstellingen van de instelling);
- b. in overeenstemming zijn met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen; en
- c. op consistente wijze ten uitvoer worden gelegd in de gehele groep, in overeenstemming zijn met de artikel 141 en 141 ter van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU en of deze de instelling niet beperken in haar vermogen een solide kapitaalbasis in lijn met hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren te handhaven of te herstellen.

70. De andere relevante interne bedrijfsfuncties (bijvoorbeeld personeelszaken, juridische zaken, strategische planning, enz.), evenals andere belangrijke commissies van de toezichhoudende functie (d.w.z. audit-, risico- en benoemingscommissies), worden nauw betrokken bij de toetsing van het beloningsbeleid van de instelling om te waarborgen dat dit in overeenstemming is met de risicobeheerstrategie en het risicobeheerkader van de instelling.

71. Wanneer uit periodieke toetsingen blijkt dat het beloningsbeleid niet functioneert zoals bedoeld of voorgeschreven of wanneer er aanbevelingen worden gedaan, dient de beloningscommissie, indien deze is ingesteld, of de toezichhoudende functie ervoor te zorgen dat er een actieplan voor verbetering wordt voorgesteld en aangenomen en tijdig ten uitvoer wordt gelegd.

72. De uitkomsten van de verrichte interne toetsing en de acties die worden ondernomen om verbetering in geconstateerde tekortkomingen te brengen, dienen te worden gedocumenteerd in de vorm van schriftelijke verslagen of de notulen van de vergadering van de relevante commissies of de toezichhoudende functie, en ter beschikking te worden gesteld aan het leidinggevend orgaan, de relevante commissies en de bedrijfsfuncties.

2.6 Interne transparantie

73. Het beloningsbeleid van een instelling dient intern te worden bekendgemaakt aan alle personeelsleden en te allen tijde voor alle personeelsleden toegankelijk te zijn. Vertrouwelijke aspecten van de beloning van individuele personeelsleden worden niet intern openbaar gemaakt.

¹⁹ Zie voor meer bijzonderheden over uitbesteding de EBA-richtsnoeren inzake interne governance.

74. Personeelsleden behoren te worden geïnformeerd over de kenmerken van hun variabele beloning en over de procedure en de criteria die worden gebruikt om de invloed van hun beroepswerkzaamheden op het risicoprofiel van de instelling en hun variabele beloning te beoordelen. Vooral het beoordelingsproces betreffende de prestaties van het individuele personeelslid dient naar behoren te worden gedocumenteerd en dient transparant te zijn voor de betrokken personeelsleden.

3. Beloningsbeleid en groepscontext

75. Bij de toepassing van deze richtsnoeren op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis dient de consoliderende instelling ervoor te zorgen dat de bepalingen van deze richtsnoeren van toepassing zijn op de personeelsleden en aangewezen personeelsleden van haar dochterondernemingen die onder de in punt 9 gedefinieerde prudentiële consolidatie vallen. De consoliderende of subconsoliderende instelling dient informatie bij te houden over de toepassing van het beloningsbeleid op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis overeenkomstig deze richtsnoeren, met inbegrip van informatie over hun dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen, en dient deze informatie naar de bevoegde autoriteit te sturen wanneer deze daarom verzoekt.

76. De consoliderende toezichthouder en de bevoegde autoriteit van de subconsoliderende instelling dienen doeltreffend toezicht te houden op de toepassing van hetgeen is vervat in het vorige punt en dienen ernaar te streven om, ook binnen de colleges van toezichthouders, samen te werken met andere autoriteiten van de lidstaten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de relevante dochterondernemingen en, voor zover dit haalbaar is, met autoriteiten uit derde landen.

77. Op consolidatie- of subconsolidatieniveau dienen de consoliderende instelling en de bevoegde autoriteiten er zorg voor te dragen dat er een groepsbreed beloningsbeleid wordt ingevoerd en nageleefd voor alle personeelsleden, met inbegrip van alle aangewezen personeelsleden, bij alle instellingen en andere entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen, met inbegrip van alle bijkantoren. Bij de vaststelling van het beloningsbeleid op groepsniveau dient rekening te worden gehouden met specifieke beloningsvereisten van dochterondernemingen. Het beloningsbeleid van de groep dient in overeenstemming te zijn met gedegen en doeltreffend risicobeheer en moet een dergelijk risicobeheer bevorderen en genderneutraal zijn.

78. Ten aanzien van instellingen en entiteiten binnen een groep die in meer dan één lidstaat zijn gevestigd, dient in het groepsbrede beloningsbeleid te worden gespecificeerd hoe bij de toepassing ervan dient te worden omgegaan met de uiteenlopende wijzen waarop de lidstaten de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU ten uitvoer hebben gelegd, in het bijzonder ten aanzien van de beperking van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten tot 100 % (indien van toepassing, tot 200 % met toestemming van

de aandeelhouders)²⁰, de mogelijkheid tot toepassing van het notionele discountpercentage²¹, eventuele beperkingen ten aanzien van het gebruik van instrumenten²², de toepassing van ontheffingen uit hoofde van artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU en de nationale keuzemogelijkheid als bedoeld artikel 109, lid 6, van voornoemde richtlijn ter zake van de toepassing op dochterondernemingen die onderworpen zijn aan een specifiek beloningskader uit hoofde van de geconsolideerde toepassing van artikel 92, 94 en 95 van voornoemde richtlijn.

79. Bij de toepassing van de vereisten op geconsolideerde basis zijn de beloningsvereisten die van toepassing zijn in de lidstaat waar de consoliderende instelling is gevestigd, ook van toepassing op aangewezen personeelsleden die het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, zelfs indien de tenuitvoerlegging van de vereisten van artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU door de lidstaat waar de consoliderende instelling is gevestigd, strikter is. Evenzo moeten dochterondernemingen die onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, voor hun personeelsleden voldoen aan de toepasselijke vereisten ingevolge het nationale recht, ook al zijn deze strikter dan de vereisten op geconsolideerde basis.
80. Personeelsleden van een moederbedrijf in een derde land die gedetacheerd zijn bij een dochteronderneming in de EU die een instelling of een bijkantoor is, en die, als zij rechtstreeks in dienst zouden zijn van de instelling of het bijkantoor in de EU, tot de aangewezen personeelsleden van die instelling of dat bijkantoor in de EU zouden behoren, worden geacht aangewezen personeelsleden te zijn. Deze gedetacheerde personeelsleden dienen te zijn onderworpen aan de bepalingen van artikel 92, 93 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU zoals deze ten uitvoer worden gelegd in de lidstaat waar de instelling of het bijkantoor in de EU is gevestigd, evenals aan de toepasselijke technische reguleringsnormen. In het geval van detacheringen voor korte duur, bijvoorbeeld wanneer een persoon maar enkele weken in een lidstaat verblijft om projectwerkzaamheden te verrichten, is de betrokken persoon alleen aan deze bepalingen onderworpen wanneer hij of zij op grond van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden een aangewezen personeelslid is, rekening houdend met de beloning die wordt toegekend voor desbetreffende periode en de rol en verantwoordelijkheden tijdens de detachering.
81. Kortlopende contracten of detacheringen mogen niet worden gebruikt als middel om de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en daarmee verband houdende normen of richtsnoeren te omzeilen.
82. Ten aanzien van in derde landen gevestigde dochterondernemingen waarop op geconsolideerde basis de artikelen 92, 94 en 95 van Richtlijn 2013/36/EU van toepassing zijn, dient in het groepsbrede beloningsbeleid het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten te worden vastgesteld op ten hoogste 100 % (indien van toepassing, ten hoogste 200 % met goedkeuring van de aandeelhouders op groepsniveau). Bovendien behoort daarin te worden gespecificeerd of het notionele discountpercentage wordt

²⁰ Artikel 94, lid 1, onder g), i) en ii) van Richtlijn 2013/36/EU.

²¹ Artikel 94, lid 1, onder g), iii) van Richtlijn 2013/36/EU.

²² Artikel 94, lid 1, onder l), van Richtlijn 2013/36/EU.

toegepast en dient ervoor te worden gezorgd dat voor de uitbetaling van de variabele beloning instrumenten worden gebruikt die in overeenstemming zijn met deze richtsnoeren en Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie²³, tenzij de toepassing van deze vereisten niet is toegestaan volgens de wetgeving van het derde land in kwestie. Het beloningsbeleid van dergelijke dochterondernemingen uit derde landen dient ten minste voor de personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, in overeenstemming te zijn met het groepsbrede beloningsbeleid en voldoen aan de vereisten van artikel 92, lid 2, 93 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU.

83. De bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat alle in een lidstaat gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen die een vergunning hebben in een derde land, onderworpen worden aan dezelfde vereisten als die welke gelden voor instellingen in de lidstaten. Wanneer deze bijkantoren een verhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten van meer dan 100 % willen toepassen, dienen zij tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen dat de aandeelhouders van de instelling in het derde land het hogere percentage hebben goedgekeurd.

84. De beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU en de bepalingen van deze richtsnoeren gelden voor instellingen in de lidstaten, ook wanneer dit dochterondernemingen van een moederinstelling in een derde land zijn. Wanneer een in de EU gevestigde dochteronderneming van een moederinstelling in een derde land een consoliderende instelling is, strekt de prudentiële consolidatie zich niet uit tot het niveau van de in een derde land gevestigde moederinstelling en andere rechtstreekse dochterondernemingen van deze moederinstelling. De consoliderende instelling dient te waarborgen dat in haar eigen beloningsbeleid rekening wordt gehouden met het groepsbrede beloningsbeleid van de moederinstelling in een derde land, voor zover dit niet in strijd is met de vereisten van relevante EU- of nationale wetgeving, waaronder deze richtsnoeren.

4 Evenredigheid

85. Het evenredigheidsbeginsel dat is vastgelegd in artikel 92, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU is bedoeld om het beloningsbeleid en de beloningspraktijken op consistente wijze in overeenstemming te brengen met het individuele risicoprofiel en de individuele risicobereidheid en strategie van een instelling, zodat de doelstellingen van de beloningsvereisten doeltreffend worden gerealiseerd.

86. Bij het op proportionele wijze toepassen van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren dienen instellingen en bevoegde autoriteiten een combinatie van alle volgende criteria in aanmerking te nemen:

²³ Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie van 12 maart 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen wat de specificatie betreft van de instrumenten die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en die mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning (PB L 148 van 20.5.2014, blz. 21). Deze is te vinden op: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

- a. de omvang,
- b. de interne organisatie, en
- c. de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de instelling.

87. Bij de beoordeling van wat proportioneel is en bij de bepaling van het vereiste niveau van verfijning van het beloningsbeleid en de risicometingsbenaderingen dienen instellingen en bevoegde autoriteiten rekening te houden met de combinatie van de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van alle bovengenoemde criteria. Een bedrijfsactiviteit kan bijvoorbeeld een kleinschalig karakter hebben, maar kan vanwege de aard van de activiteiten of de complexiteit van de producten niettemin complexe activiteiten en risicoprofielen omvatten.

88. Het bovenstaande in aanmerking nemende, dienen instellingen en bevoegde autoriteiten ten minste rekening te houden met de volgende criteria:

- a. of de instelling voldoet aan de criteria voor een kleine en niet-complexe instelling of grote instelling als bedoeld in punten 145 en 146 van artikel 4, lid 1, van Verordening (EU) nr. 575/2013;
- b. of de instelling voldoet aan de criteria en drempels als bedoeld in artikel 94, lid 3 en 4, van Richtlijn 2013/36/EU betreffende vrijstellingen van het uitbetalingsproces voor variabele beloning;
- c. de geografische aanwezigheid van de instelling en de omvang van de werkzaamheden in elk rechtsgebied;
- d. de rechtsvorm en het beschikbare eigen en vreemd vermogen;
- e. de toestemming om interne methoden te gebruiken voor het meten van de kapitaalvereisten (bijvoorbeeld interne-ratingbenadering, geavanceerde meetbenadering);
- f. of de instelling deel uitmaakt van een groep en, zo ja, de voor de groep uitgevoerde evenredigheidsbeoordeling en de kenmerken van de groep waartoe de instelling behoort;
- g. het type activiteit en diensten waarvoor een vergunning is verleend (bijvoorbeeld leningen en deposito's, zakenbankactiviteiten);
- h. de onderliggende bedrijfsstrategie;
- i. de structuur van de bedrijfsactiviteiten en de tijdshorizon, meetbaarheid en voorspelbaarheid van de risico's van de bedrijfsactiviteiten;
- j. de financieringsstructuur van de instelling;

- k. de interne organisatie van de instelling, met inbegrip van het niveau van de variabele beloning die aan aangewezen personeelsleden kan worden betaald;
- l. de structuur van de winsten en verliezen van de instelling;
- m. het type klanten (bijvoorbeeld particulieren, bedrijven, MKB, overheden);
- n. de complexiteit van de producten of contracten.

89. Bij de proportionele toepassing van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren zijn instellingen er verantwoordelijk voor dat zij rekening houden met hun risicoprofiel, risicobereidheid en andere kenmerken en dat zij beloningsbeleid en beloningspraktijken ontwikkelen en ten uitvoer leggen die goed aansluiten op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instellingen. De verplichting om te beschikken over een degelijk en doeltreffend beloningsbeleid en dito beloningspraktijken geldt echter voor alle instellingen en ten aanzien van al hun personeelsleden, ongeacht de verschillende kenmerken van de instellingen.

90. Voordat de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren op proportionele wijze worden toegepast, dienen personeelsleden te worden aangewezen op basis van de criteria van artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, de Gedelegeerde Verordening van de Commissie overeenkomstig artikel 94, lid 2, van Richtlijn 2013/36/EU, en aanvullende interne criteria²⁴.

91. De beperking van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en vaste beloningscomponenten tot 100 % (200 % met goedkeuring van de aandeelhouders) behoort te worden toegepast op alle aangewezen personeelsleden van de instelling.

92. Bij de tenuitvoerlegging van specifiek beloningsbeleid voor verschillende categorieën aangewezen personeelsleden, overeenkomstig hoofdstuk 3 en 4 van deze richtsnoeren, dient bij de toepassing van het evenredigheidsbeginsel rekening te worden gehouden met het effect van de desbetreffende categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de instelling.

93. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat instellingen aan de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren voldoen op een wijze die zorgt voor een gelijkwaardig niveau van concurrentieomstandigheden tussen instellingen van dezelfde categorie.

Vrijstellingen van het uitbetalingsproces voor variabele beloning

94. Onverminderd de tenuitvoerlegging van artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU door de lidstaten, hoeven instellingen die geen grote instelling zijn in de zin van artikel 4, lid 1, punt 146, van Verordening (EU) nr. 575/2013 en wier totale vermogen minder bedraagt dan de in het nationale recht vastgestelde drempel de voorschriften inzake uitstel van variabele beloning en uitbetaling in instrumenten als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder l), m), en o), tweede alinea, van

²⁴ Zie de richtsnoeren voor de aanwijzingsprocedure in hoofdstuk 5 van deze richtsnoeren.

Richtlijn 2013/36/EU niet toe te passen. Een instelling die aan een of meer van de criteria van artikel 4, lid 1, punt 146, van Verordening (EU) nr. 575/2013 voldoet, is een grote instelling.

- a. De beoordeling of een instelling een MSI of ASI is, wordt verricht in overeenstemming met artikel 131 van Richtlijn 2013/36/EU en Gedelegeerde Verordening (EU) 2016/1608 van de Commissie met betrekking tot technische reguleringsnormen voor de vaststelling van de methodiek voor de aanmerking van mondiaal systeemrelevante instellingen en de vaststelling van subcategorieën voor mondiaal systeemrelevante instellingen en de EBA-richtsnoeren inzake de criteria voor het bepalen van de toepassingsvoorwaarden van artikel 131, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU (CRD) in verband met de beoordeling van andere systeemrelevante instellingen.
- b. Bij het vaststellen of een consoliderende instelling voldoet aan de drempel zoals bepaald in artikel 4, lid 1, punt 146, onder d), van Verordening (EU) nr. 575/2013, geldt dat aan het criterium wordt voldaan indien het bedrag op geconsolideerde basis²⁵ hoger is dan de drempel. Zo nodig moeten de bedragen in euro worden omgerekend aan de hand van de wisselkoers die de Commissie gebruikt voor financiële programmering en de begroting voor de laatste maand van het boekjaar van de consoliderende instelling.

95. Bij de vaststelling van het bedrag van de jaarlijkse variabele beloning die aan een personeelslid wordt uitbetaald en de verhouding tussen de variabele en de vaste jaarlijkse beloning in de zin van artikel 94, lid 3, onder b), d.w.z. de toepassing van vrijstellingen van de verplichting om de variabele beloning uit stellen en uit te betalen in instrumenten aan individuele personeelsleden, dienen instellingen rekening te houden met de onder a) en b) bedoelde bedragen en dienen zij de verdere voorwaarden zoals vervat in onder c) tot en met f) in acht te nemen:

- a. de jaarlijkse variabele beloning die wordt toegekend voor de prestatieperiode gelijk aan het boekjaar waarvoor wordt bepaald of de vrijstelling kan worden toegepast en alle in dat boekjaar eindigende prestatieperioden, ongeacht de duur van de onderliggende prestatieperioden die in dat boekjaar zijn afgelopen, dat wil zeggen dat de jaarlijkse variabele beloning bijvoorbeeld het volledige bedrag van de variabele beloning op basis van roulerende en niet-roulerende meerjarige opbouwperioden en retentiebonussen voor perioden langer dan één jaar moet bevatten wanneer de onderliggende periode in het boekjaar in kwestie is afgelopen;
- b. de jaarlijkse vaste beloning die wordt toegekend voor het boekjaar waarvoor vrijstelling kan worden toegepast; instellingen mogen andere componenten van de vaste beloning, zoals gespecificeerd in de punten 132 en 133, bij de berekening buiten beschouwing laten;
- c. de bedragen dienen te zijn gebaseerd op de definitie van vaste en variabele beloning in deze richtsnoeren en dienen te worden berekend op basis van de toegekende brutobeloning;

²⁵ Artikel 19 van Verordening (EU) nr. 575/2013 is van toepassing met betrekking tot entiteiten die niet onder de prudentiële consolidatie vallen.

- d. de variabele beloning dient alle vormen van toegekende variabele beloning te omvatten, met inbegrip van prestatiegerelateerde variabele beloning, bedragen die als gegarandeerde variabele beloning worden uitbetaald, retentiebonussen, ontslagvergoedingen of discretionaire pensioenuitkeringen;
 - e. wanneer de bedragen door instellingen op individuele basis worden bepaald, moet rekening worden gehouden met de door de instelling toegekende beloning. Wanneer het bedrag op geconsolideerde basis door de consoliderende instelling wordt bepaald, moet rekening worden gehouden met alle beloningen die zijn toegekend door de financiële instellingen en nevendiensten verrichtende ondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen;
 - f. wanneer de beloning wordt uitbetaald in een valuta anders dan de euro, moeten de bedragen in euro worden omgerekend aan de hand van de door de Commissie bekendgemaakte wisselkoers voor financiële programmering en de begroting voor de laatste maand van het boekjaar van de instelling.
96. Voor de berekening van het gemiddelde van de waarde van de activa voor de vierjarige periode die onmiddellijk voorafgaat aan het lopende boekjaar in de zin van artikel 94, lid 3, onder a), van Richtlijn 2013/36/EU, dienen instellingen gebruik te maken van het gewone gemiddelde van deze waarde aan het eind van de vier voorgaande boekjaren. Wanneer de boekhouding in een andere valuta dan de euro wordt gevoerd, moeten de bedragen in euro worden omgerekend aan de hand van de door de Commissie bekendgemaakte wisselkoers voor financiële programmering en de begroting voor de laatste maand van elk boekjaar.
97. Wanneer bevoegde autoriteiten ingevolge het nationale recht gerechtigd zijn overeenkomstig artikel 94, lid 3, en artikel 94, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU drempels vast te stellen voor individuele instellingen, dienen de bevoegde autoriteiten bij het verlagen of verhogen van de drempels uit hoofde van artikel 94, lid 3, en artikel 94, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU rekening te houden met de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten, en de interne organisatie van de instelling of, indien van toepassing, de kenmerken van de groep waartoe de instelling behoort, en dienen zij tevens rekening te houden met de in dit hoofdstuk beschreven evenredigheidscriteria.

5. De aanwijzingsprocedure

98. Het is de verantwoordelijkheid van elke instelling om de personeelsleden aan te wijzen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden. Elke instelling dient jaarlijks een zelfbeoordeling uit te voeren om alle personeelsleden aan te wijzen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden of kunnen beïnvloeden. De aanwijzingsprocedure is een onderdeel van het totale beloningsbeleid van de instelling.

99. De zelfbeoordeling behoort te zijn gebaseerd op de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die zijn beschreven in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en, indien nodig om te waarborgen dat alle personeelsleden worden aangewezen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden, door de instelling zelf geformuleerde aanvullende criteria die de risiconiveaus van verschillende activiteiten binnen de instelling en de invloed van de personeelsleden op het risicoprofiel weerspiegelen.

100. Bij de toepassing van kwantitatieve criteria op basis van de beloning van personeelsleden dient rekening te worden gehouden met de vaste beloning die met betrekking tot het voorgaande boekjaar aan personeelsleden is toegekend en met de variabele beloning die in of met betrekking tot het voorgaande boekjaar aan personeelsleden is toegekend. De variabele beloning die in het voorgaande boekjaar is toegekend, is de variabele beloning die in het voorgaande boekjaar is toegekend met betrekking tot eerdere prestaties. Instellingen moeten in hun beloningsbeleid de toepasselijke methode aangeven. Bij de toepassing van kwantitatieve criteria op basis van de beloning van personeelsleden dienen instellingen rekening te houden met alle geldelijke en niet-geldelijke vaste en variabele beloningscomponenten die worden toegekend voor beroepswerkzaamheden. Gangbare beloningspakketten die niet op individueel niveau worden meegewogen, dienen te worden meegerekend op basis van de totale som die op basis van objectieve criteria is omgerekend naar het individuele personeelslid.

101. Bij de toepassing van in euro bepaalde kwantitatieve criteria dienen instellingen die een beloning toekennen in een andere valuta dan de euro, de toepasselijke drempels om te rekenen aan de hand van hetzij de interne wisselkoers die wordt gebruikt voor de consolidatie van de rekeningen, hetzij de wisselkoers die de Commissie gebruikt voor financiële programmering en de begroting van de maand waarin de beloning is toegekend of de wisselkoers voor de laatste maand van het boekjaar van de instelling²⁶. De instelling dient te documenteren welke methode is gebruikt om de wisselkoers in haar beloningsbeleid te bepalen.

102. De zelfbeoordeling dient helder, consistent en naar behoren gedocumenteerd te zijn en moet gedurende het jaar periodiek worden bijgewerkt, ten minste wat betreft de kwalitatieve criteria van artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en, waar nodig, de aanvullende criteria van de instellingen.

²⁶De wisselkoersen zijn te vinden op de website van de Europese Commissie op: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

Instellingen dienen erop toe te zien dat personeelsleden die in een boekjaar gedurende een periode van ten minste drie maanden onder artikel 92, lid 3, onder a), b) en c), van Richtlijn 2013/36/EU of onder de criteria van artikel 5 van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden vallen dan wel daar waarschijnlijk onder zullen vallen, als aangewezen personeelsleden worden behandeld.

103. Ten minste de volgende informatie dient te worden opgenomen in de documentatie van de zelfbeoordeling die is uitgevoerd met het oog op het aanwijzen van personeelsleden:

- a. de motivering die ten grondslag ligt aan de zelfbeoordeling, en de reikwijdte ervan;
- b. de gehanteerde aanpak voor de beoordeling van de risico's die voortvloeien uit de bedrijfsstrategie en activiteiten van de instelling, ook op andere geografische locaties;
- c. de wijze van beoordeling van personen die werkzaam zijn bij instellingen en andere entiteiten binnen de consolidatie, in dochterondernemingen en bijkantoren, ook die welke in derde landen zijn gevestigd;
- d. de rol en de verantwoordelijkheden van de verschillende groepsorganen en interne functies die betrokken zijn bij opzet, toetsing en toepassing van, en toezicht op het zelfbeoordelingsproces; en
- e. de uitkomst van de procedure voor de aanwijzing van personeelsleden.

104. Instellingen dienen documentatie bij te houden van de aanwijzingsprocedure en de uitkomst daarvan en moeten tegenover hun bevoegde toezichthoudende autoriteit kunnen aantonen hoe de personeelsleden zijn aangewezen aan de hand van zowel de kwalitatieve als kwantitatieve criteria als bedoeld in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, en eventuele aanvullende criteria die door de instellingen worden gehanteerd.

105. De documentatie van de zelfbeoordeling behoort ten minste het aantal aangewezen personeelsleden te omvatten, met inbegrip van het aantal personeelsleden dat voor het eerst is aangewezen, de verantwoordelijkheden en werkzaamheden die verband houden met hun functies, hun namen of een andere unieke identificatie, en de toewijzing van de aangewezen personeelsleden aan bedrijfsonderdelen binnen de instelling, evenals een vergelijking met de uitkomsten van de zelfbeoordeling van het voorgaande jaar.

106. De documentatie dient ook personeelsleden te omvatten die op grond van kwantitatieve criteria zijn aangewezen, maar wier beroepswerkzaamheden volgens de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden niet worden geacht van wezenlijke invloed te zijn op het risicoprofiel van de instelling. Instellingen dienen de documentatie gedurende een passende periode te bewaren, zodat deze door de bevoegde autoriteiten kan worden gecontroleerd.

5.1 Voorafgaande goedkeuring van uitsluitingen

107. Wanneer de instelling overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden vaststelt dat de beroepswerkzaamheden van het personeelslid geen wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling en een voorafgaande goedkeuring aanvraagt, geldt het volgende:

- a. Het leidinggevend orgaan dient op basis van de analyse die in het kader van de jaarlijkse aanwijzingsprocedure is uitgevoerd, te beslissen of personeelsleden het risicoprofiel van de instelling inderdaad niet wezenlijk beïnvloeden, en dient de toezichthoudende functie in kennis te stellen van het genomen besluit. De toezichthoudende functie of, indien ingesteld, de beloningscommissie dient de criteria en procedure op grond waarvan de besluiten worden genomen, te toetsen en de gemaakte uitzonderingen goed te keuren.²⁷
- b. Aanvragen van voorafgaande goedkeuring behoren zo snel mogelijk, maar uiterlijk zes maanden na afloop van het voorgaande boekjaar, worden ingediend. De bevoegde autoriteit dient de aanvraag te beoordelen en deze voor zover mogelijk goed of af te keuren binnen een termijn van drie maanden na ontvangst van de volledige documentatie.
- c. Wanneer in het voorgaande boekjaar aan het personeelslid een totale beloning van 1 000 000 EUR of meer is toegekend, dient de bevoegde autoriteit EBA onmiddellijk in kennis te stellen van de ontvangen aanvraag en van haar eerste beoordeling. De bevoegde autoriteit dient EBA op verzoek onmiddellijk alle door de instelling ontvangen informatie te verstrekken. EBA neemt contact op met de bevoegde autoriteit om ervoor te zorgen dat dergelijke uitsluitingen op consistente wijze worden toegestaan voordat de bevoegde autoriteit een besluit neemt over de goedkeuring of afwijzing van de aanvraag.

108. De voorafgaande goedkeuring met betrekking tot uitsluitingen van personeelsleden die in verband met de kwantitatieve criteria zijn aangewezen, dient slechts voor beperkte tijd te worden verleend. Het verzoek om voorafgaande goedkeuring overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden behoort elk jaar te worden ingediend. Ten aanzien van personeelsleden voor wie voor het eerst een besluit over de aanvraag wordt genomen, betreft de voorafgaande toestemming alleen het boekjaar waarin om voorafgaande toestemming is gevraagd en het daaropvolgende boekjaar. Ten aanzien van personeelsleden voor wie de uitsluiting al voor het lopende boekjaar is goedgekeurd, heeft de voorafgaande goedkeuring alleen betrekking op het volgende begrotingsjaar.

109. Ingeval aangewezen personeelsleden worden uitgesloten in dochterondernemingen die zelf niet onder Richtlijn 2013/36/EU vallen, is de bevoegde autoriteit van het moederbedrijf de bevoegde autoriteit. Voor bijkantoren van kredietinstellingen waarvan het hoofdkantoor zich in

²⁷ Zie punt 110 voor de goedkeuring van uitzonderingen op het beloningsbeleid.

een derde land bevindt, is de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor het toezicht op instellingen in de lidstaat waar het bijkantoor is gevestigd, de bevoegde autoriteit.

110. Verzoeken om voorafgaande goedkeuring behoren de namen of andere unieke identificatoren van alle aangewezen personeelsleden te bevatten voor wie een uitsluiting zou moeten gelden, het percentage van het interne kapitaal dat overeenkomstig artikel 73 van Richtlijn 2013/36/EU is toegewezen aan de bedrijfseenheid waar het personeelslid werkzaam is, en de analyse van de invloed van elk aangewezen personeelslid op het risicoprofiel van de instelling. Wanneer aangewezen personeelsleden werkzaam zijn in dezelfde bedrijfseenheid en dezelfde functie hebben, behoort een gezamenlijke beoordeling te worden uitgevoerd.

5.2 Governance van de aanwijzingsprocedure

111. Het leidinggevend orgaan heeft de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de aanwijzingsprocedure en het desbetreffende beleid. Het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie dient:

- a. zijn goedkeuring te verlenen aan het beleid voor de aanwijzingsprocedure als onderdeel van het beloningsbeleid;
- b. betrokken te zijn bij de opzet van de zelfbeoordeling;
- c. te waarborgen dat de beoordeling voor het aanwijzen van personeelsleden naar behoren wordt uitgevoerd overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, en deze richtsnoeren;
- d. voortdurend toezicht te houden op de aanwijzingsprocedure;
- e. zijn goedkeuring te verlenen aan wezenlijke vrijstellingen of wijzigingen van het vastgestelde beleid en bestudeert en bewaakt het effect hiervan zorgvuldig;
- f. goedkeuring te verlenen aan of toezicht te houden op uitsluitingen van personeelsleden overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden wanneer de instellingen van oordeel is dat de personeelsleden niet voldoen aan de kwantitatieve criteria die zijn vastgelegd in de gedelegeerde verordening van de Commissie, omdat zij in feite geen wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de instelling; en
- g. zorg te dragen voor regelmatige toetsing van het vastgestelde beleid en zo nodig wijzigingen door te voeren.

112. Wanneer er een beloningscommissie is ingesteld, dient deze actief betrokken te zijn bij de aanwijzingsprocedure, in overeenstemming met haar verantwoordelijkheden voor de voorbereiding van besluiten over beloningen. Wanneer er geen beloningscommissie is ingesteld, dienen de niet-uitvoerende en waar mogelijk de onafhankelijke leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie deze taken uit te voeren.

113. De onafhankelijke risicobeheerfunctie en de onafhankelijke nalevingsfunctie, de bedrijfsondersteunende functies (bijvoorbeeld juridische zaken, personeelszaken) en de desbetreffende commissies van het leidinggevend orgaan (de risicocommissie, de benoemingscommissie en de auditcommissie) dienen voortdurend betrokken te zijn bij de aanwijzingsprocedure overeenkomstig hun respectieve rollen. Met name de risicocommissie, indien deze is ingesteld, dient betrokken te zijn bij de aanwijzingsprocedure, onverminderd de taken van de beloningscommissie. Instellingen dienen zorg te dragen voor een adequate uitwisseling van informatie tussen alle interne organen en functies die bij de aanwijzingsprocedure betrokken zijn. De aanwijzingsprocedure en de uitkomsten daarvan dienen onderworpen te zijn aan een onafhankelijke interne of externe toetsing.

5.3 Aanwijzingsprocedure op individueel, gesubconsolideerd en geconsolideerd niveau

114. De kwalitatieve en kwantitatieve aanwijzingscriteria die zijn vermeld in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en de aanvullende criteria die daarnaast door de instellingen zijn vastgesteld, moeten door de instellingen worden toegepast op individuele basis, met behulp van de cijfers en rekening houdend met de situatie van de individuele instelling, en moeten daarnaast door de consoliderende instelling op geconsolideerde en gesubconsolideerde basis worden toegepast zoals omschreven in artikel 4, lid 1, punten 48) en 49), van Verordening (EU) nr. 575/2013, met inbegrip van – rekening houdend met de bepalingen van artikel 109, leden 4 tot en met 6, van Richtlijn 2013/36/EU – alle dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen, maar zelf niet onderworpen zijn aan de CRD, aan de hand van de geconsolideerde cijfers en het effect op het risicoprofiel van de instelling op geconsolideerde basis. De aanwijzingsprocedure op geconsolideerde basis dient personeelsleden te omvatten als bedoeld in artikel 109, lid 5, van Richtlijn 2013/36/EU, ook al is de dochteronderneming die deze personeelsleden in dienst heeft niet onderworpen aan toepassing van de vereisten van artikel 92, 94 en 95 van Richtlijn 2013/36/EU op geconsolideerde basis en Richtlijn 2013/36/EU op individuele basis.

115. Bij de toepassing van de kwalitatieve aanwijzingscriteria op geconsolideerd of gesubconsolideerd niveau worden personeelsleden van een dochteronderneming alleen opgenomen wanneer zij verantwoordelijk zijn voor de in deze criteria genoemde functies op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis. Zo dient een personeelslid van een dochteronderneming dat lid is van het leidinggevend orgaan van die dochteronderneming alleen te worden beoordeeld op het criterium “het personeelslid is lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie” als hij/zij ook lid is van het leidinggevend orgaan van de moederinstelling in de EU.

116. De toepasselijke kwantitatieve aanwijzingscriteria behoren te gelden voor alle personeelsleden binnen de instelling en haar dochterondernemingen die op geconsolideerde en gesubconsolideerde basis onderworpen zijn aan de vereisten van artikel 92, 94 en 95 van

Richtlijn 2013/36/EU, rekening houdend met alle beloningen die binnen de volledige reikwijdte van prudentiële consolidatie zijn toegekend.

117. Bij de toepassing van kwalitatieve aanwijzingscriteria dienen instellingen vast te stellen welke personeelsleden verantwoordelijk zijn voor de functie die in de kwalitatieve wordt genoemd. Het belangrijkste criterium voor de aanwijzing is niet de naam van de functie, maar de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die aan de functie zijn toegekend.

5.4 Rol van de consoliderende instelling

118. Onverminderd artikel 109, lid 4, van de CRD dient de consoliderende instelling zorg te dragen voor de algehele consistentie van het beloningsbeleid van de groep, met inbegrip van de aanwijzingsprocedures en de juiste tenuitvoerlegging op geconsolideerde, gesubconsolideerde en individuele basis.

5.5 Rol van dochterondernemingen en bijkantoren

119. Instellingen die dochterondernemingen zijn van een consoliderende instelling, dienen in hun beloningsbeleid het beleid ten uitvoer te leggen dat is vastgesteld door de consoliderende moederinstelling en de aanwijzingsprocedure voor personeelsleden. Alle dochterondernemingen dienen actief deel te nemen aan de aanwijzingsprocedure die wordt uitgevoerd door de consoliderende moederinstelling. Dit houdt met name in dat elke dochteronderneming die onder de prudentiële consolidatie valt, met inbegrip van dochterondernemingen die zelf niet aan Richtlijn 2013/36/EU onderworpen zijn, de consoliderende instelling alle informatie dienen te verstrekken die nodig is om naar behoren alle personeelsleden aan te wijzen die het risicoprofiel van de instelling op geconsolideerd of gesubconsolideerd niveau wezenlijk beïnvloeden.
120. Dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, hoeven op individueel niveau geen aanwijzingsprocedure uit te voeren, tenzij zij daartoe verplicht zijn op grond van sectorspecifieke beloningsvereisten. Voor dochterondernemingen die niet onderworpen zijn aan de richtlijn of andere specifieke beloningsvereisten als vermeld in artikel 109, lid 4, van Richtlijn 2013/36/EU, dient de beoordeling door de consoliderende instelling op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau te worden uitgevoerd op basis van door de dochteronderneming verstrekte informatie. Instellingen die binnen het toepassingsgebied van Richtlijn 2013/36/EU vallen, dienen hun eigen zelfbeoordeling voor het aanwijzen van personeelsleden op individueel niveau te verrichten. Kleine, minder complexe instellingen die zijn inbegrepen in een aanwijzingsprocedure op geconsolideerde basis, mogen de praktische uitvoering van de aanwijzingsprocedure op individueel niveau delegeren aan de consoliderende instelling.
121. In een lidstaat gevestigde bijkantoren van kredietinstellingen met een hoofdkantoor in een derde land en instellingen in een lidstaat die dochterondernemingen zijn van moederinstellingen in derde landen, dienen de aanwijzingsprocedure uit te voeren en hun

moederinstellingen over de uitkomsten hiervan te informeren. In een lidstaat gevestigde instellingen dienen hun dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen alsook bijkantoren in derde landen in hun beoordeling op te nemen. Instellingen moeten zich ervan bewust zijn dat bijkantoren een niet-onafhankelijk deel van de instelling vormen.

122. Voor bijkantoren van instellingen uit derde landen die zich in een lidstaat bevinden, moeten de criteria voor aanwijzing op dezelfde wijze op de functies, bedrijfsactiviteiten en personeelsleden in een lidstaat worden toegepast als wanneer het een instelling op individueel niveau zou zijn.

6. Kapitaalbasis

123. Instellingen en bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat de toekenning, uitbetaling en verwerving van variabele beloning, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen, in het kader van het beloningsbeleid van de instellingen geen nadelige gevolgen hebben voor de handhaving van een solide kapitaalbasis.

124. Wanneer de instelling beoordeelt of de kapitaalbasis gezond is, dient zij rekening te houden met haar totale eigen vermogen en in het bijzonder met het tier 1-kernkapitaal, het kapitaalvereiste, met inbegrip van de eis van het gecombineerde kapitaalbuffervereiste als omschreven in artikel 128, lid 6, van Richtlijn 2013/36/EU, het hefboomratiobuffervereiste als omschreven in artikel 92, lid 1 bis, van Verordening (EU) nr. 575/2013, het minimumvereiste voor eigen vermogen en in aanmerking komende passiva als omschreven in artikel 45 quater van Richtlijn 2014/59/EU en alle aanvullingen op kapitaal en de beperkingen op uitkeringen als bedoeld in de artikelen 141 en 141 ter van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU, die van toepassing zijn op de variabele beloning van alle personeelsleden alsmede de uitkomsten van het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid. De vereisten voor de instandhouding van een solide kapitaalbasis en de beperkingen op uitkeringen gelden ook op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau. Bovendien dienen de bevoegde autoriteiten rekening te houden met de uitkomsten van het proces van toetsing en evaluatie door de toezichthouder, overeenkomstig de desbetreffende EBA-richtsnoeren.

125. Instellingen dienen het effect van variabele beloning — zowel directe als uitgestelde bedragen — op te nemen in hun kapitaal- en liquiditeitsplanning en in hun algehele interne procedure voor de beoordeling van de kapitaaltoereikendheid.

126. De totale variabele beloning die door een instelling wordt toegekend, mag niet leiden tot een beperking van het vermogen van de instelling om op lange termijn een solide kapitaalbasis in stand te houden of te herstellen. Bij de toekenning van variabele beloning dient rekening te worden gehouden met de belangen van aandeelhouders en eigenaren, depositanten, beleggers en andere stakeholders. Variabele beloning mag niet worden toegekend of uitbetaald wanneer dat ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis van de instelling niet langer solide is. De instelling dient rekening te houden met deze vereisten, de resultaten van de interne procedure voor de beoordeling van de kapitaaltoereikendheid, haar meerjarige kapitaalplanning, de beperkingen op uitkeringen als bedoeld in de artikelen 141 en 141 ter van Richtlijn 2013/36/EU en

artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU en de aanbevelingen inzake uitkeringen door bevoegde autoriteiten en Europese toezichthoudende autoriteiten bij het bepalen van:

- a. de totale pool van variabele beloningen die voor dat jaar kan worden toegewezen; en
- b. het bedrag aan variabele beloningen dat in dat jaar wordt uitgekeerd of verworven.

127. Instellingen die geen solide kapitaalbasis hebben of waarbij de soliditeit van de kapitaalbasis in gevaar is, dienen de volgende maatregelen te nemen ten aanzien van variabele beloning:

- a. verminderen van de pool van variabele bonussen overeenkomstig de artikelen 141 en 141 ter van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU, met inbegrip van de mogelijkheid om deze tot nul terug te brengen;
- b. toepassen van de noodzakelijke maatregelen voor aanpassing van de prestaties, met name malusmaatregelen;
- c. inzetten van de nettowinst van de instelling over dat jaar en eventueel volgende jaren om de kapitaalbasis te versterken. De instelling mag een vermindering van de variabele vergoeding waartoe is overgegaan om een solide kapitaalbasis te waarborgen, niet compenseren in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden die een omzeiling van deze bepaling inhouden.

128. De bevoegde autoriteiten dienen in te grijpen wanneer de toekenning van variabele beloning nadelige gevolgen heeft voor het in stand houden van een solide kapitaalbasis, door te eisen dat de instelling de vastgestelde pool van variabele beloningen vermindert of daarvoor een maximum vaststelt, totdat de kapitaaltoereikendheid is verbeterd, en zo nodig te eisen dat zij prestatieaanpassingsmaatregelen, in het bijzonder malusmaatregelen, treft en nettowinsten gebruikt om haar eigen vermogen te versterken.

Titel II - Beloningsstructuur

7. Beloningscategorieën

129. Krachtens Richtlijn 2013/36/EU is beloning ofwel vast, ofwel variabel. Er bestaat geen derde beloningscategorie. Onverminderd de nationale tenuitvoerlegging van vrijstellingen uit hoofde van artikel 94, leden 3 tot en met 5, van Richtlijn 2013/36/EU moet, wanneer de beloning variabel is en wordt betaald aan aangewezen personeelsleden, niet alleen worden voldaan aan de algemene vereisten van artikel 92 van Richtlijn 2013/36/EU, maar ook aan alle vereisten van artikel 94 van die richtlijn. Daartoe categoriseren instellingen overeenkomstig deze richtsnoeren de beloningscomponenten als vaste of als variabele beloning en leggen zij in hun beloningsbeleid heldere, objectieve, vooraf bepaalde en transparante criteria vast voor de indeling van alle beloningscomponenten in de categorie vaste beloning of variabele beloning,

overeenkomstig de criteria die in artikel 92, lid 2, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU en in deze richtsnoeren zijn vermeld.

130. Wanneer een beloningscomponent op basis van de in deze richtsnoeren gegeven criteria niet overtuigend kan worden ingedeeld in de categorie vaste beloning, moet deze als variabele beloning worden beschouwd.

131. Beloning is vast wanneer de voorwaarden voor de toekenning en het bedrag ervan:

- a. zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria;
- b. op niet-discretionaire wijze zijn gebaseerd op het niveau van de beroepservaring en senioriteit van personeelsleden;
- c. transparant zijn ten aanzien van het afzonderlijke bedrag dat aan het individuele personeelslid wordt toegekend;
- d. permanent zijn, d.w.z. worden gehandhaafd gedurende een periode die gekoppeld is aan de specifieke rol en organisatorische verantwoordelijkheden;
- e. onherroepelijk zijn; het vaste bedrag wordt alleen veranderd via collectieve onderhandelingen of na heronderhandelingen in overeenstemming met nationale criteria betreffende de vaststelling van salarissen;
- f. niet door de instelling kunnen worden verminderd, opgeschort of geannuleerd;
- g. niet de aanzet geven tot het aangaan van risico's;
- h. niet afhankelijk zijn van prestaties.

132. Beloningscomponenten die deel uitmaken van een algemeen instellingsbreed beleid, en die voldoen aan de in punt 131 genoemde criteria, of betalingen die verplicht zijn ingevolge het nationale recht, worden beschouwd als vaste beloning. Hiertoe behoren betalingen die deel uitmaken van het gangbare arbeidsvoorwaardenpakket zoals gedefinieerd in deze richtsnoeren.

133. De volgende beloningscomponenten dienen ook als vast te worden beschouwd, waarbij alle gelijksoortige situaties op consistente wijze worden behandeld:

- a. beloningen die worden betaald aan personeelsleden die buiten hun eigen land werkzaam zijn, rekening houdend met de kosten van levensonderhoud en belastingtarieven in een ander land;
- b. toeslagen die worden gebruikt om het vaste basissalaris te verhogen in situaties waarin personeelsleden in het buitenland werken en minder beloning ontvangen dan op de lokale markt voor een vergelijkbare functie wordt betaald, wanneer wordt voldaan aan de volgende specifieke voorwaarden:

- i. de toeslag wordt op niet-discriminerende basis betaald aan alle personeelsleden in een vergelijkbare situatie;
- ii. de toeslag wordt toegekend omdat personeelsleden tijdelijk in het buitenland of in een andere functie werken met een beloningsniveau dat moet worden aangepast om het in overeenstemming te brengen met de beloningsniveaus op de desbetreffende markt;
- iii. het niveau van de aanvullende betalingen is gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria; en
- iv. de duur van de toeslag is gekoppeld aan de duur van bovengenoemde situatie.

8. Bijzondere gevallen van beloningscomponenten

8.1 Toeslagen

134. De variabele en vaste beloning van instellingen kunnen bestaan uit verschillende componenten, waaronder aanvullende of ondersteunende betalingen of voordelen. Instellingen dienen toeslagen²⁸ te analyseren en in te delen bij de variabele of vaste beloningscomponent. Zij dienen zich hierbij te baseren op de criteria in hoofdstuk 7.

135. Met name wanneer toeslagen worden beschouwd als vaste beloning maar een van de volgende kenmerken hebben, draagt de instelling zorg voor een adequate documentatie van de uitkomsten van de overeenkomstig hoofdstuk 7 uitgevoerde beoordelingen:

- a. de toeslagen worden alleen betaald aan aangewezen personeelsleden²⁹.
- b. de toeslagen zijn beperkt tot gevallen waarin de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten anders dan 100 % (indien van toepassing, maximaal 200 % mits goedgekeurd door de aandeelhouders) zou overschrijden.
- c. de toeslagen zijn gekoppeld aan indicatoren die zouden kunnen worden opgevat als metingen van prestaties. In dat geval dient de instelling in staat te zijn aan te tonen dat deze indicatoren niet zijn gekoppeld aan de prestaties van de instelling, bijvoorbeeld door de correlatie met de gebruikte prestatie-indicatoren te analyseren.

136. Wanneer toeslagen zijn gebaseerd op de rol, functie of organisatorische verantwoordelijkheid van personeelsleden, dienen zij, om correct te worden ingedeeld bij de vaste beloningscomponent, te voldoen aan de criteria die zijn uiteengezet in punt 131, rekening houdend met het volgende:

²⁸ De benaming kan verschillen, afhankelijk van de instelling: "functiegebonden betaling", "werknemerstoelage", "aanpasbare functietoelage", "vaste toeslag", enz.

²⁹ Het feit dat iemand een aangewezen personeelslid is, mag niet worden gezien als een rol of een functie.

- a. de toeslag houdt verband met een rol of organisatorische verantwoordelijkheid en wordt toegekend zolang zich geen materiële veranderingen in de verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van de rol voordoen die in feite tot gevolg zouden hebben dat de personeelsleden een andere rol of organisatorische verantwoordelijkheid zouden krijgen;
- b. het bedrag is niet afhankelijk van andere factoren dan de vervulling van een bepaalde rol of het hebben van een bepaalde organisatorische verantwoordelijkheid, en de criteria van punt 203;
- c. elk ander personeelslid dat dezelfde rol vervult of dezelfde organisatorische verantwoordelijkheid heeft, en dat in een vergelijkbare situatie verkeert, heeft recht op een vergelijkbare toeslag.

137. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat toeslagen geen vehikels of methoden zijn die niet-naleving van de CRD door instellingen in de hand werkt.

8.2 Variabele beloning op basis van toekomstige prestaties

138. Wanneer de toekenning van variabele beloning, met inbegrip van langetermijnbonusregelingen (LTIP's), wordt gebaseerd op behaalde prestaties gedurende ten minste een jaar, maar ook afhankelijk is van toekomstige prestaties, geldt het volgende:

- a. Instellingen behoren personeelsleden duidelijk te informeren over de aanvullende prestatievoorwaarden waaraan na de toekenning moet worden voldaan om de variabele beloning te verwerven.
- b. Instellingen dienen voordat personeelsleden de variabele beloning verwerven, te beoordelen of is voldaan aan de voorwaarden voor die verwerving.
- c. De aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden dienen te gelden voor een vooraf vastgestelde prestatieperiode van ten minste een jaar.
- d. Wanneer niet is voldaan aan de aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden, dient tot 100 % van de toegekende variabele beloning onderworpen te zijn aan malusregelingen.
- e. De uitstelperiode dient op zijn vroegst een jaar nadat is beoordeeld of aan de laatste prestatievoorwaarde is voldaan te eindigen. Alle andere bepalingen inzake uitstel van variabele beloning voor aangewezen personeelsleden als vastgelegd in hoofdstuk 15 zijn op dezelfde wijze van toepassing als op variabele beloning die uitsluitend is gebaseerd op prestaties voorafgaand aan de toekenning.
- f. Voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en vaste componenten van de totale beloning dient rekening te worden gehouden met het totale bedrag van de toegekende variabele beloning in het boekjaar waarover de variabele beloning, met

inbegrip van LTIP's, is toegekend. Dit dient ook te gelden wanneer de behaalde prestaties zijn beoordeeld in een meerjarige opbouwperiode.

139. Wanneer een toekomstig beloningsplan voor variabele beloning, met inbegrip van LTIP's, uitsluitend wordt gebaseerd op toekomstige prestatievoorwaarden (bijvoorbeeld wanneer nieuwe personeelsleden aan het begin van hun eerste jaar van indiensttreding een LTIP krijgen), dient het bedrag te worden beschouwd als toegekend nadat aan de prestatievoorwaarden is voldaan. Zo niet, dient geen toekenning plaats te vinden. Toegekende bedragen dienen in aanmerking te worden genomen bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en vaste componenten van de totale beloning in het boekjaar voorafgaand aan de toekenning van die bedragen. Wanneer een specifiek aantal instrumenten wordt toegekend, dienen deze ten behoeve van de berekening van de verhouding tussen de variabele en vaste componenten van de totale beloning bij wijze van uitzondering te worden gewaardeerd op basis van de marktprijs of reële waarde als vastgesteld op het moment dat het toekomstige beloningsplan voor variabele beloning is goedgekeurd. Het bepaalde in punt 138, onder a) tot en met c), dient hier in acht te worden genomen. Alle andere vereisten gelden op dezelfde wijze als voor variabele beloning. De uitstelperiode begint bijvoorbeeld na toekenning van de variabele beloning.

8.3 Dividenden en rentebetalingen

140. Betalingen van "carried interest" in de zin van artikel 4, lid 1, onder d), van de richtlijn beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen (AIFMD) zijn onderworpen aan de bepalingen van deze richtlijn ten aanzien van beloningen; in lid 2 van bijlage II van de AIFMD is "carried interest" specifiek opgenomen in de definitie van beloning³⁰. De ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD zijn van toepassing³¹. Voor de toepassing van deze EBA-richtsnoeren, en in het bijzonder wat betreft de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van beloningen voor aangewezen personeelsleden overeenkomstig hoofdstuk 13 van deze richtsnoeren, geldt het volgende:

- a. alle betalingen door de alternatieve beleggingsinstellingen aan deze personeelsleden via "carried interest"-vehikels die geen pro rata rendement op de door deze personeelsleden gedane beleggingen zijn, dienen te worden beschouwd als variabele beloning en te worden gewaardeerd op het moment dat ze worden toegekend;
- b. alle betalingen door de alternatieve beleggingsinstellingen aan deze personeelsleden via "carried interest"-vehikels die een pro rata rendement zijn op de door deze

³⁰ In bijlage II, lid 2, van de AIFMD is het volgende bepaald: "De in lid 1 vermelde beginselen zijn van toepassing op alle soorten door de abi-beheerder uitgekeerde verloningen, op alle door de abi zelf uitgekeerde bedragen, met inbegrip van "carried interest", en op alle overdrachten van rechten van deelneming of aandelen in de abi, ten gunste van de categorieën van medewerkers, inclusief hogere leidinggevende en risiconemende medewerkers en medewerkers met een [controlefunctie] en elke werknemer wiens totale beloning hem in dezelfde beloningsschaal als hogere leidinggevend en risiconemers plaatst, wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de abi's in zijn beheer materieel beïnvloeden" (onderstreping toegevoegd).

³¹ ESMA/2013/232, te vinden op: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Zie voor de specifieke behandeling van "carried interest" in het kader van de AIFMD met name de punten 10, 13, 16 en 159 van de ESMA-richtsnoeren.

personeelsleden gedane beleggingen (via het “carried interest”-vehikel) in de alternatieve beleggingsinstelling, dienen niet te worden opgenomen in de berekening.

141. Dividenden die worden uitgekeerd op verworven aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen die personeelsleden hebben ontvangen als onderdeel van hun beloning, of andere aandelen die door personeelsleden als aandeelhouder of eigenaar van een instelling worden gehouden, maken in het kader van deze richtsnoeren geen deel uit van de beloning. Hetzelfde geldt voor rente die aan personeelsleden wordt betaald over andere verworven instrumenten of beleggingen.

142. Betalingen van dividenden en rente mogen echter niet worden aangewend als een betalingsmethode voor variabele beloning die zou leiden tot een omzeiling van de beloningsvereisten die zijn vastgelegd in de CRD.

8.4 Retentiebonussen

143. Instellingen dienen in staat te zijn hun legitieme belang bij de toekenning van retentiebonussen voor het behoud van een aangewezen personeelslid te onderbouwen. Retentiebonussen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt in het kader van herstructureringen, bij liquidaties, na een verandering van zeggenschap of om de voltooiing van grote projecten te waarborgen. Instellingen dienen documentatie bij te houden van de gebeurtenis die het noodzakelijk maakte een retentiebonus toe te kennen en van de motivering voor die toekenning, alsook van de periode, met inbegrip van de begin- en einddatum, waarvoor de reden wordt verondersteld te bestaan. Instellingen moeten de retentievoorwaarden en toepasselijke prestatievoorwaarden vaststellen (zie ook punt 147). Instellingen moeten een retentieperiode vaststellen en bepalen na welke datum of gebeurtenis zij bepaalt of aan de retentie- en prestatievoorwaarden is voldaan.

144. Uitgangspunt is dat instellingen niet meerdere retentiebonussen aan een personeelslid mogen toekennen. In uitzonderlijke gevallen en mits naar behoren gemotiveerd, kan aan een personeelslid meer dan één retentiebonus worden toegekend, maar op verschillende momenten en onder de in dit hoofdstuk vastgestelde voorwaarden voor elke retentiebonus. De retentiebonussen mogen pas worden toegekend nadat aan de retentievoorwaarden en de toepasselijke prestatievoorwaarden is voldaan. Bovendien mag de retentiebonus alleen worden toegekend als er geen redenen zijn die leiden tot een situatie waarin de retentiebonus niet mag worden toegekend, bijvoorbeeld ernstige schendingen van nalevingsverplichtingen, wangedrag of andere tekortkomingen van het personeelslid in kwestie.

145. Een retentiebonus moet voldoen aan de vereisten van de artikelen 93, 141 en 141 ter en de respectieve toezichthoudende bevoegdheden uit hoofde van artikel 104, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU, die zouden kunnen leiden tot een situatie waarin de retentiebonus eventueel zelfs tot nul moet worden verlaagd, zulks afhankelijk van het maximaal uitkeerbare bedrag of andere door de bevoegde autoriteiten opgelegde beperkingen.

146. Bij het beoordelen en overwegen of de toekenning van een retentiebonus aan aangewezen personeelsleden passend is, kunnen instellingen en bevoegde autoriteiten ten minste het volgende in aanmerking nemen:

- a. omstandigheden die bijdragen aan het risico dat bepaalde personeelsleden ervoor zouden kunnen kiezen de instelling te verlaten;
- b. de redenen waarom het behoud van het personeelslid in kwestie van cruciaal belang is voor de instelling;
- c. de gevolgen voor de instelling van het vertrek van het personeelslid in kwestie; en
- d. de afweging of het bedrag van de toegekende retentiebonus noodzakelijk en proportioneel is voor het behoud van het personeelslid in kwestie.

147. Een retentiebonus is gebaseerd op specifieke voorwaarden die verschillen van de prestatievoorwaarden die van toepassing zijn op andere onderdelen van de variabele beloning en die onder meer bestaan uit een retentievoorwaarde en specifieke prestatievoorwaarden. De specifieke voorwaarden voor een retentiebonus moeten resulteren in de retentiedoelstelling (d.w.z. het behoud van personeelsleden in de instelling gedurende een vooraf bepaalde periode of tot een bepaalde gebeurtenis). De specifieke prestatievoorwaarden moeten voorwaarden omvatten die verband houden met het rechtmatige belang waarvoor het personeelslid moet worden behouden en met het gedrag van het personeelslid, en moeten verenigbaar zijn met de bepalingen die zijn vastgelegd in punt 145. Retentiebonussen mogen niet leiden tot een situatie waarin de totale variabele beloning, bestaande uit de prestatiegerelateerde variabele beloning en de retentiebonus, van het personeelslid niet langer gekoppeld is aan diens prestaties, het bedrijfsonderdeel in kwestie en de algemene resultaten van de instelling zoals vereist uit hoofde van artikel 92, lid 2, onder g), ii) en artikel 94, lid 1, onder a).

148. Retentiebonussen mogen niet louter als compensatie voor prestatiegerelateerde beloning worden toegewezen die niet is uitbetaald vanwege ontoereikende prestaties of de financiële situatie van de instelling.

149. Retentiebonussen zijn variabele beloning en moeten daarom bij toekenning aan aangewezen personeelsleden voldoen aan de vereisten betreffende variabele beloning uit hoofde van artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU, met inbegrip van het maximumverhoudingspercentage tussen de vaste en variabele beloning, risicoafstemming achteraf, betalingen in instrumenten, uitstel, retentie en malus- en terugvorderingsregelingen.

150. Een retentiebonus moet bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten in aanmerking worden genomen als variabele beloning. Los van het feit dat de retentiebonus pas na afloop van de retentieperiode wordt toegekend, dient de retentiebonus in aanmerking te worden genomen bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten volgens een van de onderstaande methoden:

- a. de retentiebonus wordt uitgesplitst in jaarlijkse bedragen voor elk jaar van de retentieperiode, berekend op lineaire pro rata basis. Wanneer de exacte duur van de retentieperiode niet vooraf bekend is, dient de instelling een periode vast te stellen met inachtneming van de situatie en de getroffen maatregelen die de betaling van een retentiebonus rechtvaardigen, en dient zij deze periode naar behoren te documenteren. De berekening van het verhoudingspercentage dient te worden gebaseerd zijn op de vastgestelde periode; of
- b. het volledige bedrag van de retentiebonus wordt in aanmerking genomen in het jaar waarin aan de retentievoorwaarde is voldaan.

8.5 Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen

151. Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen zijn een vorm van variabele beloning. Wanneer de voorwaarden van de pensioenregeling van het bedrijf pensioenuitkeringen omvatten die niet zijn gebaseerd op prestaties en consequent worden toegekend aan een bepaalde categorie personeelsleden, dienen deze pensioenuitkeringen niet als discretionair te worden beschouwd, maar als onderdeel van gangbare arbeidsvoorwaardenpakketten zoals gedefinieerd in het hoofdstuk met definities in deze richtsnoeren. Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen zijn geen ontslagvergoedingen, zelfs niet wanneer de werknemer besluit vervroegd met pensioen te gaan.

152. De instelling dient ervoor te zorgen dat aan een personeelslid dat de instelling verlaat of met pensioen gaat, geen uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen worden betaald zonder dat er rekening wordt gehouden met de economische situatie van de instelling of met door het personeelslid genomen risico's die op lange termijn gevolgen kunnen hebben voor de instelling.

153. Het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen moet overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder o), van en behoudens de afwijking uit hoofde van artikel 94, lid 3, Richtlijn 2013/36/EU worden toegekend in de vorm van in artikel 94, lid 1, onder l), van die richtlijn bedoelde instrumenten en:

- a. indien een aangewezen personeelslid de instelling voor zijn pensionering verlaat, moet de instelling het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen gedurende ten minste vijf jaar aanhouden in de vorm van instrumenten zonder toepassing van verwerving op pro rata basis;
- b. wanneer een aangewezen werknemer zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt, moet een retentieperiode van vijf jaar worden toegepast op het volledige in instrumenten betaalde bedrag.

154. Instellingen behoren ervoor te zorgen dat malus- en terugvorderingsregelingen op discretionaire pensioenuitkeringen op dezelfde wijze worden toegepast als op andere variabele beloningscomponenten.

9. Uitzonderlijke beloningscomponenten

9.1 Gegarandeerde variabele beloning

155. Gegarandeerde variabele beloning kan diverse vormen aannemen, zoals een “gegarandeerde bonus”, een “welkomstbonus”, een “bonus bij indiensttreding”, een “minimumbonus”, enz. en kan in geldmiddelen of in instrumenten worden toegekend.

156. Wanneer instellingen bij het in dienst nemen van nieuwe personeelsleden een gegarandeerde variabele beloning overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder d) en e), van Richtlijn 2013/36/EU toekennen, is het hun niet toegestaan een variabele beloning te garanderen voor een langere periode dan het eerste jaar van het dienstverband. Een gegarandeerde variabele beloning mag alleen bij uitzondering worden verstrekt en alleen wanneer de instelling een sterke, solide kapitaalbasis heeft, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder e), van voornoemde richtlijn en hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren.

157. Instellingen mogen een gegarandeerde variabele beloning slechts één keer aan hetzelfde personeelslid toekennen. Deze eis geldt ook op geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau en voor situaties waarin personeelsleden een nieuw contract krijgen van dezelfde instelling of van een andere instelling binnen het consolidatiebereik.

158. Instellingen en bevoegde autoriteiten mogen besluiten om het bedrag van de gegarandeerde variabele beloning niet op te nemen in de berekening van de verhouding tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning over de eerste prestatieperiode, wanneer de gegarandeerde variabele beloning bij het in dienst nemen van nieuwe personeelsleden wordt toegekend voordat de eerste prestatieperiode start.

159. Als onderdeel van de regelingen voor het garanderen van dit deel van de variabele beloning mogen instellingen besluiten om de vereisten ten aanzien van malus- en terugvorderingsregelingen niet toe te passen op de gegarandeerde variabele beloning. Instellingen mogen het volledige bedrag direct in geldmiddelen uitbetalen.

9.2 Compensatie of afkoop van een eerdere arbeidsovereenkomst

160. De compensatie of afkoop van een eerdere arbeidsovereenkomst dient uitsluitend te worden toegekend wanneer is voldaan aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in punt 156 van deze richtsnoeren.

161. Beloning dient te worden beschouwd als toegekend ter compensatie of voor afkoop van een eerdere overeenkomst wanneer de uitgestelde variabele beloning van het personeelslid door de voorgaande werkgever is verminderd of ingetrokken wegens de beëindiging van het contract. Voor beloningspakketten die betrekking hebben op compensatie of afkoop van contracten in een voorgaande dienstbetrekking, gelden alle vereisten voor variabele beloning en de

bepalingen van deze richtsnoeren, met inbegrip van uitstel, retentie, uitbetaling in instrumenten en terugvorderingsregelingen.

9.3 Ontslagvergoedingen en andere vergoedingen na beëindiging van een contract

9.3.1 Ontslagvergoeding

162. In het beloningsbeleid van instellingen dient het mogelijke gebruik van ontslagvergoedingen te worden gespecificeerd, met inbegrip van het maximumbedrag of de criteria voor het bepalen van de bedragen die als ontslagvergoeding kunnen worden toegekend aan aangewezen personeelsleden.

163. Instellingen behoren te beschikken over een kader voor het bepalen en goedkeuren van ontslagvergoeding in een situatie van voortijdige beëindiging van een contract door de instelling, waarin de toegewezen verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden en de procedurele betrokkenheid van de controlefuncties duidelijk zijn vastgelegd.

164. Ontslagvergoedingen mogen geen disproportionele beloning vormen, maar dienen een passende compensatie van het personeelslid te zijn in het geval van voortijdige beëindiging van het contract. Overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder h), van Richtlijn 2013/36/EU dienen ontslagvergoedingen samen te hangen met in de loop van de tijd verrichte prestaties en mogen ontslagvergoedingen geen beloning zijn voor falen of misdragingen.

165. Er mag geen ontslagvergoeding worden toegekend wanneer er sprake is van onmiskenbaar falen dat aanleiding kan zijn tot onmiddellijke ontbinding van het contract of tot het ontslag van het personeelslid.

166. Er mag geen ontslagvergoeding worden toegekend wanneer een personeelslid vrijwillig ontslag neemt om een functie te gaan vervullen bij een andere rechtspersoon, tenzij een ontslagvergoeding vereist is op grond van het nationale arbeidsrecht.

167. Ontslagvergoedingen omvatten betalingen die een aanvulling zijn op de reguliere beloning in de volgende specifieke situaties:

- a. wanneer er sprake is van ontslagvergoeding voor verlies van functie in geval van voortijdige beëindiging van het contract door de instelling of haar dochteronderneming;
- b. wanneer er beloning is toegekend voor een beperkte periode die is overeengekomen om na de beëindiging van het contract een afkoelingsperiode in te lassen en waarop een non-concurrentiebeding van toepassing is;
- c. wanneer de instelling het contract van een personeelslid beëindigt wegens falen van de instelling of vroegtijdige-interventiemaatregelen;

- d. wanneer de instelling het contract wil beëindigen na een materiële terugval van de activiteiten van de instelling waar het personeelslid werkzaam was of wanneer er bedrijfsactiviteiten worden overgenomen door andere instellingen zonder de mogelijkheid dat het personeelslid bij de overnemende instelling in dienst komt;
- e. wanneer de instelling en een personeelslid overeenstemming bereiken over een regeling in het geval van een arbeidsgeschil dat anders in de praktijk tot een rechtszaak zou kunnen leiden.

168. Wanneer instellingen een ontslagvergoeding toekennen, dienen zij in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen wat de redenen voor de vergoeding zijn, dat het toegekende bedrag passend is en welke criteria zijn gebruikt om het bedrag te bepalen. Daarbij behoren zij te kunnen aantonen dat de vergoeding is gekoppeld aan de in de loop van de tijd geleverde prestaties en dat met de vergoeding geen falen of misdragingen worden beloond.

169. Bij de bepaling van het bedrag aan te betalen ontslagvergoeding dient de instelling rekening te houden met de in de loop van de tijd geleverde prestaties en, indien van toepassing, de ernst van het falen. Bij vastgesteld falen dient op de volgende manier onderscheid te worden gemaakt tussen falen van de instelling en falen van het aangewezen personeelslid:

- a. falen van de instelling dient in overweging te worden genomen wanneer het totale bedrag van de ontslagvergoeding voor een personeelslid wordt vastgesteld, rekening houdend met de kapitaalbasis van de instelling; de ontslagvergoeding mag niet hoger zijn dan de kostenbesparing die wordt gerealiseerd door de voortijdige beëindiging van contracten;
- b. falen van aangewezen personeelsleden dient te resulteren in een vermindering van de ontslagvergoeding die anders zou worden toegekend wanneer bij schatting van de ontslagvergoeding alleen zou worden gekeken naar de prestaties in de loop van de tijd; daarbij is ook een vermindering tot nul mogelijk.

170. Onder falen van instellingen worden de volgende situaties verstaan:

- a. wanneer er overheidsmaatregelen gelden voor de instelling of wanneer er vroegtijdige-interventiemaatregelen of afwikkelingsmaatregelen overeenkomstig Richtlijn 2014/59/EU³² zijn getroffen ten aanzien van de instelling;
- b. wanneer er een verzoek is ingediend voor een normale insolventieprocedure van de instelling, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 1, punt 47, van Richtlijn 2014/59/EU;

³² Richtlijn 2014/59/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de totstandbrenging van een kader voor het herstel en de afwikkeling van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijn 82/891/EEG van de Raad en de Richtlijnen 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU en 2013/36/EU en de Verordeningen (EU) nr. 1093/2010 en (EU) nr. 648/2012 van het Europees Parlement en de Raad (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 190).

- c. wanneer significante verliezen leiden tot een situatie waarin de instelling niet langer een solide kapitaalbasis heeft en als gevolg hiervan het bedrijfsonderdeel wordt verkocht of de bedrijfsactiviteit wordt ingekrompen.

171. Falen van aangewezen personeelsleden dient per geval te worden beoordeeld en omvat de volgende situaties:

- a. wanneer wordt geoordeeld dat een lid van het leidinggevend orgaan niet langer voldoet aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag;
- b. wanneer het aangewezen personeelslid heeft deelgenomen aan of verantwoordelijk is voor gedrag dat heeft geleid tot significante verliezen van de instelling, zoals gedefinieerd in het beloningsbeleid van de instelling;
- c. wanneer een aangewezen personeelslid opzettelijk of door grove nalatigheid in strijd met interne regels, waarden of procedures handelt.

172. Omdat ontslagvergoeding dient te worden beschouwd als variabele beloning, en daarom geldt als algemeen beginsel dat bij toekenning ervan aan aangewezen personeelsleden alle vereisten van artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU van toepassing zijn. Ontslagvergoedingen dienen echter in de volgende omstandigheden niet in aanmerking te worden genomen voor de berekening van het verhoudingspercentage en voor de toepassing van uitstel en uitbetaling in instrumenten:

- a. ontslagvergoedingen die verplicht zijn uit hoofde van het nationale arbeidsrecht of verplicht zijn op grond van een rechterlijke uitspraak;
- b. ontslagvergoedingen op grond van de punten i) en ii), mits de instelling in staat is aan te tonen wat de redenen voor de ontslagvergoeding zijn en dat het bedrag hiervan passend is:
 - (i) ontslagvergoedingen berekend aan de hand van een passende, vooraf bepaalde algemene formule (bijvoorbeeld voor personeelsleden die op non-actief worden gesteld tijdens de opzegtermijn, zgn. "gardening leave") die in het beloningsbeleid is vastgesteld in de in punt 167 bedoelde gevallen;
 - (ii) ontslagvergoedingen die overeenkomen met het extra bedrag dat verschuldigd is op grond van een non-concurrentiebeding in het contract en die in toekomstige termijnen worden uitbetaald, tot het bedrag van de vaste beloning die voor de niet-concurrentieperiode zou zijn betaald indien de personeelsleden nog in dienst zouden zijn geweest;
- c. ontslagvergoedingen overeenkomstig punt 167 die niet voldoen aan de voorwaarde onder i) van punt 172, onder b), waarvoor de instelling tegenover de bevoegde autoriteit heeft aangetoond wat de redenen voor de ontslagvergoeding zijn en dat het bedrag hiervan passend is.

173. Bij de berekening van het bedrag dat niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten, houdt het feit dat in het contract een non-concurrentiebeding is opgenomen niet noodzakelijkerwijs in dat het gehele bedrag dat voor de voortijdige beëindiging van het contract is betaald, wordt uitbetaald om de aangewezen personeelsleden te compenseren voor de verbintenis om zich gedurende een bepaalde periode te onthouden van concurrentie. Alleen de bedragen van de schikking die in het contract specifiek als compensatie voor het non-concurrentiebeding zijn aangemerkt, voldoen aan het bepaalde in punt 172. Wanneer nationale wetgeving de duur van niet-concurrentiebedingen beperkt, kunnen betalingen die na deze termijnen wordt verricht niet worden beschouwd als een “schikking in het kader van een non-concurrentiebeding” en kunnen deze derhalve niet worden uitgesloten van het vast te stellen verhoudingspercentage tussen variabel en vast.

174. Bij het berekenen van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning, dienen de volgende ontslagvergoedingsbedragen in aanmerking te worden genomen als variabele beloning ten behoeve van de berekening van die verhouding over de laatste prestatieperiode:

- a. de som van bedragen die hoger zijn dan de vaste beloning voor de toekomstige perioden overeenkomstig punt 172, onder b), ii);
- b. andere ontslagvergoedingen die niet zijn genoemd in punt 172.

9.3.2 Andere vergoedingen na beëindiging van een contract

175. Reguliere betalingen van beloningen in verband met de duur van een opzegperiode dienen niet als ontslagvergoeding te worden beschouwd. De betaling van een passend vast bedrag na reguliere beëindiging van een arbeidsovereenkomst (d.w.z. na de reguliere afloop van het contract of na beëindiging van het contract door het personeelslid in overeenstemming met de toepasselijke opzeggingstermijn) en ter compensatie van personeelsleden ingeval de instelling de uitoefening van een beroepsactiviteit beperkt, zijn niet onderworpen aan de vereisten die van toepassing zijn op de variabele beloning, op voorwaarde dat dit verenigbaar is met het nationale recht. Dergelijke betalingen mogen niet worden verricht ter vervanging van ontslagvergoedingen uit hoofde van punt 167.

176. Aanvullende betalingen in het kader van de reguliere beëindiging van een contractperiode of van de benoeming als lid van het leidinggevend orgaan, bijvoorbeeld toegekende uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen, mogen niet als ontslagvergoedingen worden behandeld. Wanneer dergelijke componenten een variabele beloning zijn en aan aangewezen personeelsleden worden uitbetaald, zijn zij onderworpen aan alle specifieke vereisten voor variabele beloning en aan de bepalingen van deze richtsnoeren.

10 Verbodsbepalingen

10.1 Persoonlijke hedging

177. Wanneer een passend en op risico's is afgestemd beloningsbeleid dient voldoende doeltreffend te zijn en kan het in de praktijk leiden tot een neerwaartse aanpassing van het aan personeelsleden toegekende bedrag aan variabele beloning en tot de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen.
178. Instellingen dienen voor zover mogelijk te voorkomen dat aangewezen personeelsleden de neerwaartse risico's van variabele beloning kunnen overdragen aan een andere partij via hedging of bepaalde soorten verzekering, bijvoorbeeld door de nodige beleidsmaatregelen in te voeren met betrekking tot handel in financiële instrumenten en openbaarmakingsvereisten.
179. Een aangewezen personeelslid wordt geacht het risico van een neerwaartse aanpassing van beloning te hebben afgedekt als het aangewezen personeelslid een contract sluit met een derde partij of met de instelling waarbij wordt voldaan aan een van de volgende voorwaarden:
- a. het contract vereist dat de derde partij of de instelling direct of indirect betalingen aan de aangewezen personeelslid doet die zijn gekoppeld aan of qua omvang in overeenstemming zijn met de bedragen waarmee de variabele beloning van het personeelslid is verminderd;
 - b. het aangewezen personeelslid koopt of bezit afgeleide instrumenten die bedoeld zijn voor het afdekken van verliezen die samenhangen met de financiële instrumenten die het heeft ontvangen als onderdeel van de variabele beloning.
180. Aangewezen personeelsleden worden geacht het risico van een neerwaartse aanpassing te hebben verzekerd wanneer zij een verzekeringsovereenkomst sluiten met daarin een bepaling dat zij een vergoeding ontvangen in het geval van een neerwaartse aanpassing van de beloning. Zulks mag niet in het algemeen beletten dat personeelsleden verzekeringen afsluiten ter dekking van persoonlijke betalingen, bijvoorbeeld voor gezondheidszorg en hypotheekaflossingen.
181. De eis dat geen gebruik wordt gemaakt van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen waardoor de in de beloningsregelingen opgenomen risicoafstemmingseffecten worden ondermijnd, dient voor zowel uitgestelde als aangehouden variabele beloningscomponenten te gelden.
182. Instellingen behoren doeltreffende regelingen te hanteren om te waarborgen dat aangewezen personeelsleden voldoen aan de bepalingen die zijn vervat in dit hoofdstuk. Daartoe is ten minste een verbintenisverklaring van het aangewezen personeelslid benodigd, waarin het verklaart zich te zullen onthouden van het uitvoeren van persoonlijke hedgingstrategieën of het sluiten van verzekeringen om hiermee de risicoafstemmingseffecten te ondermijnen. De

personeelszaken- of interne controlefunctie van instellingen dienen ten minste steekproefsgewijze controles te verrichten van de naleving van deze verklaring met betrekking tot de interne bewaarnemingsrekeningen. De steekproefsgewijze controles dienen ten minste de interne bewaarnemingsrekeningen van aangewezen personeelsleden te omvatten. Ook dient de verplichting te worden opgelegd om bewaarnemingsrekeningen buiten de instelling aan de instelling te melden.

10.2 Omzeiling

183. Instellingen dienen te waarborgen dat de variabele beloning niet wordt betaald via vehikels of methoden die gericht zijn op of feitelijk leiden tot niet-naleving van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren voor aangewezen personeelsleden of, wanneer die vereisten gelden voor alle personeelsleden, van de beloningsvereisten voor alle personeelsleden. Hiertoe behoren ook regelingen tussen de instelling en derde partijen waarin het personeelslid een financieel of persoonlijk belang heeft.

184. Onder “omzeiling” wordt verstaan het niet naleven van beloningsvereisten. Hiervan is sprake wanneer een instelling over het geheel beschouwd niet voldoet aan het eigenlijke doel van het vereiste, terwijl zij formeel wel naar de letter van de beloningsvereisten handelt.

185. Er is onder meer in de volgende situaties sprake van omzeiling:

- a. wanneer variabele beloning in overeenstemming met de formulering van deze richtsnoeren, maar niet met de doelstellingen hiervan, als vaste beloning wordt beschouwd;
- b. wanneer variabele beloning anders dan gegarandeerde variabele beloning wordt toegekend of verworven hoewel in feite:
 - i. geen positieve prestaties door het personeelslid, de bedrijfseenheid of de instelling zijn gemeten overeenkomstig titel IV van deze richtsnoeren;
 - ii. er geen sprake is van daadwerkelijke risicoafstemming (vooraf of achteraf); of
 - iii. de variabele beloning niet houdbaar is gezien de financiële situatie van de instelling;
- c. wanneer personeelsleden van de instelling of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar die vehikels of methoden van betaling zijn die een prikkel bevatten tot het nemen van risico's of die een onevenredig hoog rendement opleveren op beleggingen in instrumenten van het bedrijf die significant afwijken van de voorwaarden die gelden voor andere beleggers in dat vehikel;

- d. wanneer personeelsleden van de instelling of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar vehikels of methoden zijn om de beloningsvereisten te omzeilen (bijvoorbeeld aflossingsvrije lening);
- e. wanneer er vaste beloningscomponenten worden toegekend in de vorm van een vast aantal instrumenten en niet als een vast bedrag;
- f. wanneer personeelsleden beloning ontvangen in instrumenten, of instrumenten kunnen kopen die niet conform de marktwaarde of, in het geval van niet-beursgenoteerde instrumenten, de reële waarde zijn geprijsd, en de ontvangen meerwaarde niet in aanmerking wordt genomen in de variabele beloning;
- g. wanneer er regelmatig wordt onderhandeld over aanpassingen van vaste beloningscomponenten en er ook daadwerkelijk aanpassingen worden doorgevoerd om de beloning af te stemmen op de prestaties van personeelsleden;
- h. wanneer er toeslagen worden toegekend voor een buitensporig hoog bedrag en deze niet worden gerechtvaardigd door de onderliggende omstandigheden;
- i. wanneer beloning wordt aangemerkt als betaling voor vervroegde uittreding en niet in aanmerking wordt genomen als variabele beloning, terwijl de betaling in feite het karakter heeft van een ontslagvergoeding, aangezien deze wordt gedaan in de context van de voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of terwijl het personeelslid in werkelijkheid niet stopt met werken nadat die beloning is toegekend of de betalingen niet maandelijks worden toegekend;
- j. wanneer er sprake is van maatregelen die tot een situatie leiden waarin het beloningsbeleid in feite niet langer genderneutraal is.

186. Instellingen dienen ervoor te zorgen dat de methode voor het meten van de prestaties voldoende controles bevat, zodat de toekenningscriteria niet kunnen worden gemanipuleerd. Wanneer die controles ontbreken, is de variabele beloning niet naar behoren gekoppeld aan prestaties en wordt het beloningsbeleid niet naar behoren uitgevoerd; elke betaling van variabele beloning kan in die situatie leiden tot een schending van de regelgevingsvereisten. Mogelijke manipulaties zijn onder meer ongefundeerde besluiten in het bilaterale prestatietingsproces, bijvoorbeeld wanneer er geen objectieve normen zijn voor de besluitvorming over de vraag of personeelsleden hun doel hebben bereikt.

187. Instellingen mogen geen compensatie verstrekken voor eventuele verminderingen of herstructureringen van variabele beloning, bijvoorbeeld in het kader van herstel- en afwikkelingsmaatregelen of andere uitzonderlijke overheidsmaatregelen in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden.

188. Instellingen mogen geen groepsstructuren of overzeese entiteiten opzetten of contracten met personen sluiten die namens de instelling handelen om de uitkomst van de

aanwijzingsprocedure te manipuleren (bijvoorbeeld omdat een lidstaat de in artikel 109, lid 6, van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde afwijking toepast) en om de naleving van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren te omzeilen voor personeelsleden voor wie deze vereisten en bepalingen normaal gesproken zouden gelden.

189. Wanneer instellingen kortlopende contracten (van bijvoorbeeld een jaar) gebruiken en deze regelmatig verlengen, dienen de bevoegde autoriteiten te toetsen of die contracten een vehikel of methode zijn om de beloningsvereisten van Richtlijn 2013/36/EU te omzeilen, bijvoorbeeld omdat ze in feite leiden tot variabele beloning, en dienen zij passende maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat instellingen voldoen aan de vereisten van artikel 92 en 94 van Richtlijn 2013/36/EU.

190. Wanneer beloning volgens de richtsnoeren in hoofdstuk 7 vaste beloning is maar in instrumenten wordt uitbetaald, moeten instellingen en bevoegde autoriteiten bepalen of de gebruikte instrumenten de vaste beloningscomponent veranderen in een variabele beloningscomponent doordat er een koppeling tot stand is gebracht met de prestaties van de instelling. Instellingen mogen financiële instrumenten niet gebruiken als onderdeel van de vaste beloning om vereisten betreffende variabele beloning te omzeilen; ook mogen de gebruikte instrumenten geen prikkels bevatten voor het nemen van buitensporige risico's.

Titel III - Beloning van specifieke functies

11. De beloning van leden van de leidinggevende en de toezichthoudende functie van het leidinggevend orgaan

191. De beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie (hierna "leidinggevende functie") dient in overeenstemming te zijn met hun bevoegdheden, taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden.

192. Om belangenconflicten naar behoren te voorkomen, en onverminderd punten 193 en 194, ontvangen leden van de toezichthoudende functie uitsluitend een vaste vergoeding. Stimuleringsmechanismen die gebaseerd zijn op de prestaties van de instelling, worden uitgesloten. De kostenvergoeding voor leden van de toezichthoudende functie en de betaling van een vast bedrag per gewerkt uur of gewerkte dag wordt, zelfs als de te vergoeden tijd niet vooraf vaststaat, beschouwd als vaste beloning.

193. Wanneer in uitzonderlijke gevallen een variabele vergoeding wordt toegekend aan de toezichthoudende functie, dienen de variabele beloning en de risicoafstemming strikt te worden afgestemd op de toegewezen toezicht-, bewakings- en controletaken, en dienen ze de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de betrokken persoon en de realisatie van de doelstellingen die zijn verbonden aan zijn of haar functie te weerspiegelen.

194. Wanneer er variabele beloning wordt toegekend in de vorm van instrumenten, dienen passende maatregelen te worden genomen om het onafhankelijke oordeel van de betrokken

leden van het leidinggevend orgaan te waarborgen; tot die maatregelen behoort onder meer de instelling van retentieperioden tot het einde van de zittingstermijn.

12 De beloning van personeelsleden in controlefuncties

195. De interne controlefuncties dienen onafhankelijk te zijn en over voldoende middelen, kennis en ervaring te beschikken om hun taken ten aanzien van het beloningsbeleid van instellingen uit te voeren. De onafhankelijke controlefuncties dienen actief en regelmatig met elkaar en andere relevante functies en commissies samen te werken op het gebied van het beloningsbeleid en de risico's die uit beloningsbeleid kunnen voortvloeien.

196. De beloning van personeelsleden in de onafhankelijke controlefuncties behoort zodanig te zijn dat de instelling in staat is gekwalificeerde en ervaren personeelsleden in deze functies aan te stellen. De beloning van onafhankelijke controlefuncties dient voornamelijk vast te zijn, in overeenstemming met de aard van hun verantwoordelijkheden.

197. De methoden die worden gebruikt om de variabele beloning van de controlefuncties, d.w.z. de risicobeheer-, naleving- en interne auditfunctie vast te stellen, mogen de objectiviteit en onafhankelijkheid van de personeelsleden niet in gevaar brengen.

Titel IV - Beloningsbeleid, toekenning en uitbetaling van variabele beloning voor aangewezen personeelsleden

13. Beloningsbeleid voor aangewezen personeelsleden

198. Instellingen moeten ervoor zorgen dat het beloningsbeleid voor aangewezen personeelsleden voldoet aan alle beginselen die zijn vastgelegd in artikel 92 en 94 en, waar toepasselijk, artikel 93 van Richtlijn 2013/36/EU, en dat het beloningsbeleid genderneutraal is.

199. Instellingen dienen zorg te dragen voor de tenuitvoerlegging van specifiek beloningsbeleid en, voor zover passend, specifieke risicoafstemmingsmechanismen voor verschillende categorieën aangewezen personeelsleden om te waarborgen dat de invloed van de categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de instelling wordt weerspiegeld in hun beloning.

200. Wanneer instellingen overwegen minder dan 100 % van de vaste beloningscomponent in geldmiddelen uit te betalen, dient het besluit daartoe goed te zijn onderbouwd en te worden goedgekeurd als onderdeel van het beloningsbeleid.

201. Wanneer een instelling met als rechtsvorm een naamloze vennootschap en in het bijzonder een beursgenoteerde instelling een deelnemingsvereiste toepast op sommige categorieën aangewezen personeelsleden, dient het bedrag daarvan duidelijk te worden gedocumenteerd in het beleid van de instelling teneinde de stimulansen die worden verstrekt aan personeelsleden beter af te stemmen op het risicoprofiel van de instelling op de lange termijn. Wanneer een deelnemingsvereiste wordt toegepast, dienen personeelsleden een bepaald

aantal aandelen of een bepaald nominaal bedrag aan aandelen aan te houden zolang zij bij de instelling in dienst zijn in dezelfde functie of in een functie met gelijke of hogere senioriteit.

13.1 Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning

202. Instellingen moeten overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder f), van Richtlijn 2013/36/EU beschikken over een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten voor aangewezen personeelsleden. Het bedrag van de toegekende variabele beloning dient op passende wijze te reageren op veranderingen in de prestaties van het personeelslid, de bedrijfseenheid en de instelling. De instelling dient te specificeren hoe de variabele beloning reageert op prestatieveranderingen en prestatieniveaus. Dit dient ook prestatieniveaus te omvatten waarbij de variabele beloning daalt tot nul. Onethisch of niet-conform gedrag dient te leiden tot een significante vermindering van de variabele beloning van het personeelslid.

203. De genderneutrale vaste beloning van aangewezen personeelsleden dient in overeenstemming te zijn met hun beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheid, rekening houdend met hun opleidingsniveau, hun senioriteit, het niveau van hun deskundigheid en vaardigheden, de restricties (bijvoorbeeld sociale, economische, culturele of andere relevante factoren) en hun werkervaring, de bedrijfsactiviteit in kwestie en het beloningsniveau van de geografische locatie.

204. Het bedrag aan vaste beloning moet hoog genoeg zijn om te waarborgen dat een vermindering van de variabele beloning tot nul mogelijk zou zijn. Personeelsleden mogen niet afhankelijk zijn van de toekenning van variabele beloning, aangezien dit zou kunnen leiden tot prikkels tot het nemen van buitensporige risico's met een kortetermijnperspectief, waaronder onverantwoorde verkooppraktijken, omdat er zonder het nemen van die kortetermijnrisico's op grond van de prestaties van de instelling of het personeelslid geen variabele beloning zou kunnen worden toegekend.

205. Wanneer vaste beloning in instrumenten wordt uitbetaald, mag dit geen afbreuk doen aan het vermogen van de instelling om een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning te voeren.

13.2 Verhouding tussen vaste en variabele beloning

206. Instellingen dienen in hun beloningsbeleid vooraf het passende niveau vast te stellen van het maximumverhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning voor aangewezen personeelsleden, in overeenstemming met de limieten en procedures die zijn vastgelegd in artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU en het nationale recht, rekening houdend met de bedrijfsactiviteiten, de risico's en de invloed die verschillende categorieën personeelsleden hebben op het risicoprofiel. Instellingen kunnen verschillende verhoudingspercentages vaststellen voor verschillende rechtsgebieden, bedrijfseenheden, groeps- en interne controlefuncties en categorieën aangewezen personeelsleden. Het vastgestelde verhoudingspercentage is de verhouding tussen de variabele beloningscomponent die maximaal kan worden toegekend voor de volgende prestatieperiode en de vaste beloningscomponent van de volgende prestatieperiode.

207. Het maximumverhoudingspercentage dient te worden berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die in een bepaald prestatiejaar maximaal kunnen worden toegekend, met inbegrip van het bedrag dat in aanmerking moet worden genomen voor de retentiebonus, gedeeld door de som van alle toe te kennen vaste beloningscomponenten met betrekking tot datzelfde prestatiejaar. In ieder geval dienen alle beloningscomponenten op juiste wijze in overeenstemming met deze richtsnoeren te worden gecategoriseerd als variabele beloning of vaste beloning. Instellingen mogen enkele van de vaste beloningscomponenten weglaten wanneer deze niet materieel zijn, bijvoorbeeld wanneer proportionele niet-monetaire voordelen worden verstrekt.
208. In uitzonderlijke en naar behoren onderbouwde gevallen mag in het beloningsbeleid voor individuele aangewezen personeelsleden die tot een bepaalde categorie personeelsleden behoren, een ander verhoudingspercentage worden vastgesteld dan voor andere personeelsleden die tot diezelfde categorie behoren.
209. De vastgestelde verhoudingspercentages tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten voor categorieën personeelsleden of individuele personeelsleden dienen te worden goedgekeurd door het leidinggevend orgaan in zijn toezichhoudende functie of, wanneer vereist, door de vergadering van aandeelhouders. Het verhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten dient los van eventuele potentiële toekomstige risicoaanpassingen achteraf of fluctuaties in de prijs van instrumenten te worden vastgesteld.
210. Het effectieve verhoudingspercentage dient te worden berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die zijn toegekend over het laatste prestatiejaar, zoals vastgelegd in deze richtsnoeren, met inbegrip van bedragen die zijn toegekend voor meerjarige opbouwperioden, gedeeld door de som van vaste beloningscomponenten die zijn toegekend voor datzelfde prestatiejaar. Voor meerjarige opbouwperioden die niet jaarlijks rouleren, kunnen instellingen ook voor elk jaar van de prestatieperiode het maximumbedrag van de variabele beloning dat aan het eind van de prestatieperiode kan worden toegekend, gedeeld door het aantal jaren van de prestatieperiode in aanmerking nemen.
211. Het effectieve verhoudingspercentage tussen toegekende variabele beloning en vaste beloning dient op te lopen op basis van de bereikte prestaties en dient bepaalde toekenningsniveaus voor te behouden voor prestaties die “beter dan de doelstelling” of “uitzonderlijk goed” zijn. Het effectieve verhoudingspercentage mag niet meer bedragen dan het maximum dat is vastgesteld overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU, het nationale recht en het beloningsbeleid van de instelling.
212. Bij de berekening van het maximale of effectieve verhoudingspercentage dienen instellingen de EBA-richtsnoeren voor het toepasselijke notionele discountpercentage voor variabele beloning overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder g), iii), van Richtlijn 2013/36/EU alleen toe te passen wanneer lidstaten artikel 94, lid 1, onder g), iii), van Richtlijn 2013/36/EU ten uitvoer hebben gelegd of wanneer het verhoudingspercentage wordt berekend voor aangewezen

personeelsleden van een in een derde land gevestigde instelling die een dochteronderneming is van een moederinstelling in de EU.

14. De procedure voor risicoafstemming

213. De procedure voor risicoafstemming omvat de procedure voor de meting van prestaties en risico's (hoofdstuk 14.1); de procedure voor toekenning (hoofdstuk 14.2) en de procedure voor uitbetaling (hoofdstuk 15). In iedere fase van de risicoafstemmingsprocedure dient de variabele beloning te worden aangepast aan alle bestaande en toekomstige risico's die worden aangegaan. Instellingen behoren ervoor te zorgen dat stimulansen om risico's te nemen in evenwicht zijn met stimulansen om risico's te beheersen.

214. Instellingen dienen de tijdshorizon van de meting van risico's en prestaties in overeenstemming te brengen met de bedrijfscyclus van de instelling in een meerjarig kader. Instellingen dienen een passende duur vast te stellen voor de opbouwperiode en de uitbetaalperioden voor beloning en maken daarbij onderscheid tussen beloning die direct wordt betaald en beloning die wordt betaald na uitstel- en retentieperioden. Bij het bepalen van de opbouw- en uitbetaalperioden dient rekening te worden gehouden met de bedrijfsactiviteit en de positie van de categorie aangewezen personeelsleden of, in uitzonderingsgevallen, van een individueel aangewezen personeelslid.

215. Binnen de procedure voor risicoafstemming dient in alle fasen een passende combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria in de vorm van absolute en relatieve criteria te worden gebruikt om te waarborgen dat alle risico's, prestaties en noodzakelijke risicoaanpassingen worden weerspiegeld. De instelling dient absolute prestatie maatstaven vast te stellen op basis van haar strategie, met inbegrip van haar risicoprofiel en risicobereidheid. Relatieve prestatie maatstaven dienen te worden vastgesteld om prestaties te vergelijken met die van collega's, hetzij "intern" (d.w.z. binnen de organisatie), hetzij "extern" (d.w.z. vergelijkbare instellingen). De kwantitatieve en kwalitatieve criteria en de toegepaste procedures dienen transparant en, voor zover mogelijk, vooraf gedefinieerd te zijn. Bij zowel kwantitatieve als kwalitatieve criteria mag deels op eigen inschatting worden afgegaan.

216. Wanneer een op inschatting gebaseerde aanpak wordt gebruikt, dienen instellingen zorg te dragen voor voldoende transparantie en objectiviteit bij de inschattingen. Daartoe dienen zij:

- a. een duidelijk schriftelijk vastgelegd beleid te formuleren waarin de parameters en de belangrijkste afwegingen zijn beschreven waarop de inschatting gebaseerd dient te zijn;
- b. heldere, volledige documentatie van de uiteindelijke beslissing met betrekking tot de risico- en prestatie meting of de toegepaste risicoaanpassingen te verstrekken;
- c. relevante controlefuncties bij de procedure te betrekken;
- d. rekening te houden met de persoonlijke prikkels van de personeelsleden die de inschatting maken en met eventuele belangenconflicten;

- e. voor passende controles en waarborgen te zorgen, bijvoorbeeld door aanpassingen vast te stellen in een panel met daarin personeelsleden uit bedrijfseenheden, bedrijfs- en controlefuncties, enz.;
- f. hun goedkeuring te hechten aan de beoordeling goed die is uitgevoerd door een controlefunctie of op een passend hiërarchisch niveau boven de functie die de beoordeling uitvoert, bijvoorbeeld op het niveau van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende of toezichhoudende functie of op het niveau van de beloningscommissie.

217. Instellingen dienen de risicoafstemmingsprocedure transparant te maken voor aangewezen personeelsleden, met inbegrip van onderdelen die zijn gebaseerd op persoonlijke beoordeling in plaats van objectieve feiten of gegevens.

218. Instellingen dienen gedetailleerde informatie te verstrekken aan de beloningscommissie of de toezichhoudende functie ingeval de definitieve uitkomst na toepassing van inschattingselementen significant afwijkt van de aanvankelijke uitkomst op basis van vooraf vastgestelde maatstaven.

14.1 De procedure voor prestatie- en risicometing

219. De variabele beloning van aangewezen personeelsleden dient te worden afgestemd op alle risico's en de prestaties van de instelling, de bedrijfseenheid en het individuele personeelslid. Het relatieve gewicht van elk niveau van de prestatiecriteria dient vooraf te worden bepaald in het beloningsbeleid en zorgvuldig te worden afgewogen om rekening te houden met de doelstellingen op elk niveau, de functie of verantwoordelijkheden van het personeelslid, de bedrijfseenheid waar hij of zij werkzaam is en de huidige en toekomstige risico's.

14.1.1 Risicobeoordelingen

220. Instellingen dienen de doelstellingen van de instelling, bedrijfseenheden en personeelsleden vast te leggen. Deze doelstellingen behoren te worden afgeleid van haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfswaarden, haar risicobereidheid en haar langetermijnbelangen, waarbij ook rekening dient te worden gehouden met de kosten van kapitaal en de liquiditeit van de instelling. Instellingen dienen de prestaties van de bedrijfseenheden van de instelling en van aangewezen personeelsleden tijdens de opbouwperiode te beoordelen door deze te vergelijken met hun doelstellingen.

221. Instellingen dienen rekening te houden met alle bestaande en toekomstige risico's, zowel op als buiten de balans, en daarbij onderscheid te maken tussen risico's die relevant zijn voor de instelling, de bedrijfseenheden en de individuele personeelsleden. Over het algemeen lopen instellingen allerlei risico's op instellingsniveau. Op het niveau van individuele aangewezen personeelsleden of bedrijfseenheden zijn daarentegen mogelijk slechts enkele soorten risico relevant.

222. Instellingen dienen ook maatstaven te hanteren voor de risicoafstemming van beloning wanneer de risicoblootstelling moeilijk exact kan worden gekwantificeerd, zoals bijvoorbeeld bij reputatierisico en operationeel risico. In dergelijke gevallen wordt de risicobeoordeling gebaseerd op geschikte vervangende gegevens, zoals risico-indicatoren, kapitaalvereisten of scenarioanalyse.
223. Om op conservatieve wijze rekening te houden met alle materiële risico's op het niveau van de instelling en de bedrijfseenheden, dienen instellingen dezelfde methoden voor risicometing te hanteren als die welke zij gebruiken voor interne risicometing, bijvoorbeeld binnen hun interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid (ICAAP) en hun individuele beoordeling van de liquiditeitstoereikendheid. Instellingen dienen rekening te houden met verwachte en onverwachte verliezen en stressomstandigheden. Als een instelling bijvoorbeeld een geavanceerde meetbenadering hanteert voor de berekening van haar operationele kapitaalvereisten, omvat deze methode al een analyse van zeer ernstige verliezen en een scenario-analyse. Ook in kredietrisico-, marktrisico- of economisch-kapitaalmodellen van instellingen worden stressomstandigheden opgenomen.
224. Instellingen dienen in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen hoe de risicoberekeningen zijn opgesplitst naar bedrijfseenheden en verschillende soorten risico. De omvang en de kwaliteit van de binnen het ICAAP gebruikte methoden en modellen dienen op proportionele wijze tot uiting te komen in het beloningsbeleid van de instelling. Geavanceerdere ICAAP-methoden leiden tot een geavanceerder beleid voor variabele beloning, met inbegrip van risicogevoelige aanpassingstechnieken.

14.1.2 Risicogevoelige prestatiecriteria

225. Instellingen dienen zowel kwantitatieve als kwalitatieve prestatiecriteria, waaronder financiële en niet-financiële prestatiecriteria, voor individuele personeelsleden, bedrijfseenheden en de instelling vast te stellen en desbetreffende documentatie bij te houden. De prestatiecriteria mogen het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken niet stimuleren.
226. Instellingen dienen een passend evenwicht tussen kwantitatieve en kwalitatieve criteria en tussen absolute en relatieve criteria te hanteren.
227. De criteria die worden gebruikt voor het meten van risico's en prestaties dienen zo nauw mogelijk te worden gekoppeld aan de besluiten die het aangewezen personeelslid heeft genomen en aan de categorie personeelsleden waarvan de prestaties worden gemeten, en dienen te waarborgen dat de toekenningsprocedure een passende invloed heeft op het gedrag van personeelsleden.
228. Prestatiecriteria dienen haalbare doelstellingen en maatstaven te bevatten waarop de aangewezen personeelsleden zelf direct enige invloed kunnen uitoefenen. Zo zouden op individueel niveau voor een functionaris die belast is met het verstrekken van leningen de

prestaties kunnen worden beoordeeld op basis van de uitvoering van leenovereenkomsten die zijn afgesloten of worden bewaakt door die persoon, terwijl voor de manager van een bedrijfseenheid de prestaties van het managementteam van die eenheid bepalend zouden kunnen zijn. Bij de beoordeling van de prestaties worden de daadwerkelijk geboekte resultaten en uitkomsten gemeten.

229. Kwantitatieve criteria dienen betrekking te hebben op een periode die lang genoeg is om het risico dat wordt genomen door aangewezen personeelsleden, bedrijfseenheden en de instelling goed te meten, en dienen te zijn afgestemd op de risico's en de nodige maatregelen voor economische doelmatigheid te omvatten. Voorbeelden van prestatiecriteria zijn risicogewogen rendement op kapitaal (RAROC), rendement op voor risico gecorrigeerd kapitaal (RORAC), economische winst, intern economisch risicokapitaal, netto economische bijdrage, voor risico gecorrigeerde financieringskosten, risicocijfers die zijn verkregen bij het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid, of financiële cijfers die betrekking hebben op het budget van functies (bijvoorbeeld voor bedrijfsfuncties, waaronder juridische zaken en personeelszaken) of op het operationele risicoprofiel hiervan, of zuiver boekhoudtechnische aanpassingen.

230. Indicatoren van operationele efficiëntie (bijvoorbeeld gegevens over winsten, inkomsten, productiviteit, kosten en hoeveelheden) of bepaalde marktcriteria (bijvoorbeeld aandelenkoers en totaal rendement aandeelhouders) omvatten geen expliciete risicoaanpassing en zijn erg op de korte termijn gericht. Daarom zijn deze indicatoren ontoereikend om alle risico's van de werkzaamheden van aangewezen personeelsleden te identificeren. Bij dergelijke prestatiecriteria zijn aanvullende risicoaanpassingen nodig.

231. Kwalitatieve criteria (zoals het bereiken van resultaten, naleving van de strategie binnen de risicobereidheid en naleving in het verleden) dienen zodanig te worden gekozen dat ze relevant zijn op het niveau van de instelling, de bedrijfseenheid of het individuele personeelslid. Voorbeelden hiervan zijn realisatie van strategische doelstellingen, klanttevredenheid, naleving van het risicobeheerbeleid, naleving van interne en externe regels, getoond leiderschap, teamwerk, creativiteit, motivatie en samenwerking met andere bedrijfsonderdelen en met interne controlefuncties en groepsfuncties.

14.1.3 Specifieke criteria voor controlefuncties

232. Wanneer personeelsleden met controlefuncties variabele beloning ontvangen, dient de waarde daarvan te worden geraamd en behoort het variabele deel van de beloning onafhankelijk van de bedrijfseenheden die zij controleren te worden vastgesteld, met inbegrip van prestaties die voortvloeien uit zakelijke besluiten (bijvoorbeeld goedkeuring van een nieuw product) waarbij de controlefunctie is betrokken.

233. De criteria die worden gebruikt voor de beoordeling van de prestaties en risico's dienen voornamelijk te zijn gebaseerd op de doelstellingen van de interne controlefunctie. De variabele beloning voor controlefuncties dient hoofdzakelijk te zijn gebaseerd op de

controledoelstellingen, bijvoorbeeld de tier 1-ratio, het percentage niet-renderende leningen, het terugvorderingspercentage van niet-renderende leningen of de uitkomsten van audits. De variabele beloning mag daarnaast tot op zekere hoogte worden gebaseerd op de prestaties van de instelling als geheel. De instelling dient te overwegen om voor controlefuncties een significant lager verhoudingsgetal tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten vast te stellen dan voor de bedrijfseenheden die zij controleren.

234. Als het hoofd van de risicobeheerfunctie (Chief Risk Officer of CRO) ook lid is van het leidinggevend orgaan, dienen de in de punten 232 en 233 genoemde beginselen ook in acht te worden genomen voor de beloning van de CRO.

14.2 Toekenningsprocedure

235. Instellingen dienen een bonuspool vast te stellen. Bij de vaststelling van bonuspools of individuele toekenningen dienen instellingen rekening te houden met alle bestaande risico's, verwachte verliezen, geschatte onverwachte verliezen en stressomstandigheden in verband met de activiteiten van de instelling.

236. Variabele beloning dient na afloop van de opbouwperiode te worden toegekend. De opbouwperiode dient ten minste een jaar te bedragen. Wanneer langere perioden worden gehanteerd, mogen verschillende opbouwperioden elkaar overlappen, waarbij bijvoorbeeld elk jaar een nieuwe meerjarige periode begint.

237. Na de opbouwperiode dient de instelling de variabele beloning van de individuele aangewezen personeelsleden te bepalen door de prestatiecriteria en risicoaanpassingen te vertalen naar daadwerkelijke toekenningen van beloning. Tijdens deze toekenningsprocedure past de instelling de beloning aan om rekening te houden met mogelijke ongunstige ontwikkelingen in de toekomst ("risicoaanpassing vooraf").

14.2.1 Vaststelling van bonuspools

238. Instellingen stellen een of meer bonuspools vast voor de periode waarover variabele beloning wordt toegekend en berekenen de totale instellingsbrede bonuspool als de som van deze bonuspools.

239. Bij de vaststelling van de bonuspools behoren instellingen rekening te houden met de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning die van toepassing is op categorieën aangewezen personeelsleden, de prestatie- en risicocriteria die zijn vastgesteld voor de instelling als geheel, de controledoelstellingen en de financiële situatie van de instelling, met inbegrip van haar kapitaalbasis en liquiditeit. De prestatie-indicatoren die worden gebruikt voor de berekening van de bonuspool dienen prestatie-indicatoren voor de lange termijn te omvatten en rekening te houden met de behaalde financiële resultaten. Instellingen dienen prudent gebruik te maken van boekhoudkundige methoden en

waarderingmethoden, opdat een juiste en getrouwe beoordeling van de financiële resultaten, kapitaalbasis en liquiditeit wordt gewaarborgd.

240. De bonuspools mogen niet op een bepaald niveau worden vastgesteld om te voldoen aan beloningseisen.

241. Instellingen dienen bij de bepaling van de totale bonuspool passende procedures en controles toe te passen.

242. Wanneer instellingen een top-downaanpak hanteren, dienen zij het bedrag van de bonuspool vast te stellen op het niveau van de instelling en vervolgens geheel of gedeeltelijk over de bedrijfseenheden en controlefuncties te verdelen nadat hun prestaties zijn beoordeeld. De individuele toekenningen behoren vervolgens te worden vastgesteld op basis van de beoordeling van de prestaties van de individuele personeelsleden.

243. Wanneer instellingen de bonuspool vaststellen volgens een bottom-upaanpak, dient het toekenningsproces uit te gaan van het niveau van het individuele personeelslid. Afhankelijk van de prestatiecriteria op grond waarvan personeelsleden worden beoordeeld, vindt een bonuspooltoekenning plaats voor het personeelslid. De bonuspool van de bedrijfseenheid en die van de instelling zijn dan gelijk aan de totale potentiële toekenningen aan de desbetreffende onderliggende niveaus. De instelling dient ervoor te zorgen dat de totale prestaties van de instelling naar behoren in aanmerking worden genomen.

244. Bij het verdelen van de bonuspool op het niveau van de bedrijfseenheden of de individuele personeelsleden dient de toekenning op passende wijze te zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde formules en inschattingmethoden. Instellingen kunnen scorekaarten of andere passende methoden gebruiken om verschillende aanpakken te combineren.

245. Bij het kiezen van de aanpak dienen instellingen rekening te houden met het volgende: formules zijn transparanter en leiden daardoor tot duidelijke stimulansen, wanneer het personeelslid alle factoren kent die zijn of haar variabele beloning bepalen. Niet alle doelstellingen kunnen echter in formules worden uitgedrukt; met name kwalitatieve doelstellingen zijn beter te bepalen door inschattingen. Inschattingen bieden het management meer flexibiliteit en kunnen daardoor het op risico gebaseerde stimulerings-effect van de op prestaties gebaseerde variabele beloning verzwakken. Een inschattingsaanpak dient daarom altijd te worden toegepast met passende controles en volgens een goed gedocumenteerde, transparante procedure.

246. Factoren als budgetbeperkingen, overwegingen in verband met het vasthouden en aantrekken van personeelsleden of subsidiëring tussen bedrijfseenheden mogen geen overheersende invloed hebben op de verdeling van de bonuspool, omdat ze de relatie tussen prestaties, risico en beloning kunnen verzwakken.

247. Instellingen dienen documentatie bij te houden van de manier waarop de bonuspool en de beloning voor personeelsleden zijn vastgesteld; daarin behoort ook te worden vastgelegd hoe schattingen op basis van verschillende methoden zijn gecombineerd.

14.2.2 Risicoaanpassing vooraf in de toekenningsprocedure

248. Instellingen dienen de bonuspool en de toe te kennen variabele beloning te bepalen op basis van een beoordeling van de prestaties en de genomen risico's. De aanpassing voor risico's voordat de toekenning plaatsvindt ("risicoaanpassing vooraf") dient te worden gebaseerd op risico-indicatoren en moet waarborgen dat de toegekende variabele beloning volledig is afgestemd op de genomen risico's. De criteria die worden gebruikt voor de risicoaanpassing vooraf behoren gedetailleerd genoeg te zijn om alle relevante risico's te weerspiegelen.

249. Afhankelijk van de beschikbaarheid van criteria voor risicoaanpassing dienen instellingen te bepalen op welk niveau zij risicoaanpassing vooraf toepassen op de berekening van de bonuspool. Deze risicoaanpassing vooraf moet plaatsvinden op het niveau van de bedrijfseenheid of de organisatorische substructuren daarvan, bijvoorbeeld de handelsdesks of het individuele personeelslid.

250. Risicoafstemming dient tot stand te worden gebracht door het gebruik van risicogecorrigeerde prestatiecriteria, met inbegrip van prestatiecriteria die aan de hand van specifieke risico-indicatoren zijn gecorrigeerd voor risico. Er dient gebruik te worden gemaakt van zowel kwantitatieve als kwalitatieve criteria.

251. Wanneer de door instellingen doorgevoerde risicoaanpassingen vooraf gebaseerd zijn op kwantitatieve criteria, dienen daarbij voornamelijk bestaande maatstaven te worden gehanteerd die binnen de instellingen worden gebruikt voor andere risicobeheerdoeleinden. Wanneer die maatregelen worden aangepast in het kader van risicobeheerprocessen, dienen instellingen dienovereenkomstige veranderingen aan te brengen in het beloningskader. Tot de kwantitatieve criteria behoren:

- a. economisch kapitaal, economische winst, rendement op risicogewogen activa en rendement op toegekende aandelen;
- b. de kosten en de hoeveelheid kapitaal die vereist is voor de risico's van de activiteiten van de instelling, waarbij de verdeling van de kapitaalkosten haar risicoprofiel dient te weerspiegelen en haar volledige eigen vermogen volledig dient te worden toegewezen en ten laste gebracht;
- c. de kosten en de mate van het bij de bedrijfsactiviteiten aangegane liquiditeitsrisico;
- d. indirecte liquiditeitskosten (d.w.z. liquiditeitskosten van mismatches, kosten van voorwaardelijk liquiditeitsrisico en andere mogelijke blootstellingen van een instelling aan liquiditeitsrisico).

252. Bij de bepaling van de rentabiliteit van de instelling en haar bedrijfseenheden dient de meting te worden gebaseerd op de netto-inkomsten, waarbij alle aan de activiteit gerelateerde directe en indirecte kosten behoren te worden meegenomen. Instellingen mogen de kosten van bedrijfsfuncties, bijvoorbeeld IT-kosten, overheadkosten van de groep of kosten van gestaakte activiteiten, niet uitsluiten.

253. Wanneer instellingen de bonuspool en de beloning van aangewezen personeelsleden vaststellen, dienen zij kwalitatieve risicoaanpassingen vooraf uit te voeren door bijvoorbeeld evenwichtige scorekaarten te gebruiken waarop expliciete risico- en controleoverwegingen zijn opgenomen, zoals niet-naleving, schendingen van risicolimieten en interne controle-indicatoren (bijvoorbeeld op basis van de uitkomsten van interne audits) of door gebruik te maken van andere, vergelijkbare methoden.

15. Uitbetalingsproces voor variabele beloning

254. Instellingen moeten overeenkomstig artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU zorg dragen voor deels directe en deels uitgestelde uitbetaling van de variabele beloning, in de vorm van een afgewogen mix van aandelen, op aandelen gebaseerde instrumenten, andere in aanmerking komende instrumenten en geldmiddelen. Voordat het uitgestelde deel van toegekende geldmiddelen wordt uitbetaald of uitgestelde instrumenten worden verworven, dient een herbeoordeling van de prestaties en zo nodig een risicoaanpassing achteraf te worden uitgevoerd om de variabele beloning in overeenstemming te brengen met aanvullende risico's die na de toekenning zijn geïdentificeerd of zijn ingetreden. Dit geldt ook wanneer er gebruik wordt gemaakt van meerjarige opbouwperioden.

15.1 Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning

255. Instellingen dienen zorg te dragen voor de tenuitvoerlegging van een uitstelschema waarin de beloning van werknemers op passende wijze is afgestemd op de activiteiten, de bedrijfscyclus en het risicoprofiel van de instelling, en op de activiteiten van de aangewezen personeelsleden, zodat een voldoende groot gedeelte van de variabele beloning door middel van risicoaanpassingen achteraf kan worden gecorrigeerd voor risico-uitkomsten in de loop van de tijd.

256. Een uitstelschema wordt bepaald aan de hand van verschillende elementen:

- a. het percentage van de variabele beloning dat wordt uitgesteld (paragraaf 15.2);
- b. de duur van de uitstelperiode (paragraaf 15.2);
- c. de snelheid waarmee de uitgestelde beloning wordt verworven, met inbegrip van de tijdsperiode tussen het einde van de opbouwperiode en de verwerving van het eerste uitgestelde bedrag (paragraaf 15.3).

257. Instellingen dienen binnen het uitstelschema rekening te houden met de vorm waarin de uitgestelde variabele beloning wordt toegekend en dienen zo nodig verschillende uitstelschema's op te zetten door deze elementen te variëren voor de verschillende categorieën aangewezen personeelsleden. De combinatie van deze componenten dient te resulteren in een doeltreffend uitstelschema, waarin transparante procedures voor risicoafstemming duidelijke stimulansen bieden voor het aangaan van langetermijnrisico's.

15.2 Uitstelperiode en percentage van de uitgestelde beloning

258. De uitstelperiode begint nadat de toekenning heeft plaatsgevonden (bijvoorbeeld op het moment waarop het direct uit te keren deel van de variabele beloning is uitbetaald). Uitstel kan worden toegepast op beide typen variabele beloning: geldmiddelen en instrumenten.

259. Wanneer instellingen de feitelijke uitstelperiode en het uit te stellen percentage vaststellen overeenkomstig de minimumvereisten van artikel 94, lid 1, onder m), en artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU, nemen zij daarbij het volgende in overweging:

- a. de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van aangewezen personeelsleden en de taken die zij hebben verricht;
- b. de bedrijfscyclus en de aard van de activiteiten van de instelling;
- c. verwachte fluctuaties in de economische activiteit, prestaties en risico's van de instelling en de bedrijfseenheid, en de invloed van aangewezen personeelsleden op deze fluctuaties;
- d. de goedgekeurde verhouding tussen de variabele en vaste componenten van de totale beloning en het absolute bedrag aan variabele beloning.

260. Instellingen dienen te bepalen voor welke categorieën aangewezen personeelsleden, tevens rekening houdend met hun functies en verantwoordelijkheden, langere uitstelperioden dan de vereiste minimumperiode van drie tot vijf jaar moeten worden toegepast om te waarborgen dat de variabele beloning wordt afgestemd op het risicoprofiel op de lange termijn. Wanneer een langere meerjarige opbouwperiode wordt gebruikt en die langere opbouwperiode meer zekerheid biedt omtrent de risico's die zich sinds het begin van de opbouwperiode hebben voorgedaan, dienen instellingen hiermee rekening te houden bij het vaststellen van uitstel- en retentieperioden en kunnen zij waar passend uitstelperioden vaststellen die korter zijn dan de uitstelperioden die passen bij een opbouwperiode van één jaar. In alle gevallen geldt de minimumvereiste van een uitstelperiode van vier jaar en een uitstelperiode van vijf jaar voor leden van het leidinggevend orgaan en hogere leidinggevendenden van significante instellingen.

261. Voor leden van het leidinggevend orgaan en hogere leidinggevendenden dienen significante instellingen die geen aanspraak maken op de afwijking in de zin van artikel 94, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU te voorzien in uitstel van een aanzienlijk hoger percentage dan 50 % van de variabele beloning die wordt uitbetaald in instrumenten.

262. Instellingen dienen zorg te dragen voor uitstel van een passend percentage van de beloning van ten minste 40 % voor de categorie aangewezen personeelsleden of een individueel aangewezen personeelslid. In het geval van bijzonder hoge bedragen aan variabele beloning dient het percentage dat wordt uitgesteld voor dergelijke personeelsleden ten minste 60 % te bedragen.
263. Instellingen dienen vast te stellen welk niveau van variabele beloning als bijzonder hoog bedrag wordt aangemerkt, rekening houdend met de gemiddelde beloning die binnen de instelling wordt betaald, het EBA-verslag over de benchmarking van beloningen en, indien beschikbaar, de uitkomsten van nationale en andere benchmarkingexercities en door de bevoegde autoriteiten vastgestelde drempels. Bij de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren dienen de bevoegde autoriteiten een absolute of relatieve drempel vast te stellen met inachtneming van de hierboven genoemde criteria. Beloningen op of boven die drempel behoren altijd te worden beschouwd als bijzonder hoog bedrag.
264. Wanneer instellingen het uitgestelde deel vaststellen als een opeenvolging van absolute bedragen (bijvoorbeeld het deel tussen 0 en 100: 100 % direct, het deel tussen 100 en 200: 50 % direct en de rest uitgesteld, het deel boven 200: 25 % direct en de rest uitgesteld), dienen zij in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen dat zij op gemiddelde gewogen basis voor elk aangewezen personeelslid de minimumdrempel voor uitstel van 40 % tot 60 % in acht nemen en dat het uitgestelde percentage passend is en correct is afgestemd op de aard van de bedrijfsactiviteiten, de risico's van de bedrijfsactiviteiten en de activiteiten van het aangewezen personeelslid in kwestie.
265. Wanneer de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- en arbeidsrecht niet toestaan dat de variabele beloning aanzienlijk wordt verlaagd in het geval van matige of negatieve financiële prestaties van de instelling, dienen instellingen een uitstelschema toe te passen en instrumenten voor de toekenning van variabele beloning te hanteren die waarborgen dat voor zover mogelijk risicoaanpassingen achteraf worden toegepast. Het kan hierbij gaan om:
- a. de vaststelling van langere uitstelperioden;
 - b. het vermijden van het gebruik van pro rata verwerving in situaties waarin een malusregeling kan worden toegepast, maar de toepassing van een terugvorderingsregeling op juridische beperkingen zou stuiten;
 - c. de toekenning van een groter deel van de variabele beloning in instrumenten die zijn afgestemd op de prestaties van de instelling en waarvoor uitstel- en retentieperioden gelden die lang genoeg zijn.

15.3 Verwerving van uitgestelde beloning

266. Het eerste uitgestelde deel mag niet eerder dan 12 maanden na de start van de uitstelperiode worden verworven. De uitstelperiode eindigt wanneer de toegekende variabele beloning wordt

verworven of wanneer het bedrag tot nul is teruggebracht door de toepassing van een malusregeling.

267. Uitgestelde beloning dient ofwel volledig te worden verworven aan het einde van de uitstelperiode, ofwel verspreid over verscheidene betalingen in de loop van de uitstelperiode, overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder m), van Richtlijn 2013/36/EU.

268. Pro rata verwerving betekent voor bijvoorbeeld een uitstelperiode van vier jaar dat aan het eind van de jaren $n+1$, $n+2$, $n+3$ en $n+4$ een kwart van de uitgestelde beloning wordt verworven, waarbij n het tijdstip is waarop het direct uit te keren deel van de toegekende variabele beloning wordt betaald.

269. Verwerving mag niet vaker plaatsvinden dan eenmaal per jaar, zodat gewaarborgd is dat er een goede beoordeling van de risico's plaatsvindt voordat aanpassingen achteraf worden toegepast.

15.4 Toekenning van variabele beloning in instrumenten

270. De instrumenten die worden gebruikt voor de toekenning van variabele beloning dienen bij te dragen tot de afstemming van variabele beloning op de prestaties en risico's van de instelling.

271. Wanneer er door een instelling binnen de consolidatie uitgegeven instrumenten als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder l), i) en ii), van de CRD beschikbaar zijn, dient de variabele beloning te bestaan uit een afgewogen mix van verschillende soorten instrumenten. Indien dergelijke instrumenten beschikbaar zijn, dienen instellingen te voorrang geven aan het gebruik van bail-in-instrumenten in lijn met de instrumenten die zijn beschreven in de technische reguleringsnormen met betrekking tot financiële instrumenten, alsook aan het gebruik van aandelen, in plaats van op waarde gebaseerde instrumenten zoals op aandelen gebaseerde instrumenten.

272. De beschikbaarheid van instrumenten als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder l), i), van de CRD is afhankelijk van de rechtsvorm van een instelling:

- a. In het geval van instellingen die de rechtsvorm van een (beursgenoteerde of niet-beursgenoteerde) naamloze vennootschap hebben, zijn aandelen of op aandelen gebaseerde instrumenten beschikbaar.
- b. In het geval van instellingen die geen naamloze vennootschap zijn, zijn eigendomsbelangen die gelijkwaardig zijn aan aandelen of niet-liquide instrumenten die gelijkwaardig zijn aan op aandelen gebaseerde instrumenten beschikbaar.

273. Op aandelen gebaseerde of andere gelijkwaardige niet-liquide instrumenten (zoals "stock appreciation rights", soorten synthetische aandelen) zijn instrumenten of contractuele verplichtingen, waaronder op liquide middelen gebaseerde instrumenten, waarvan de waarde is gebaseerd op de marktprijs of, wanneer er geen marktprijs beschikbaar is, op de reële waarde

van het aandeel of het gelijkwaardige eigendomsrecht, en die de marktprijs of reële waarde volgen. Al dergelijke instrumenten dienen wat betreft het absorberen van verliezen hetzelfde effect te hebben als aandelen of gelijkwaardige eigendomsrechten.

274. De beschikbaarheid van “andere instrumenten” als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder I), ii), van Richtlijn 2013/36/EU hangt af van de vraag of een instelling, of een instelling binnen de consolidatie, dergelijke instrumenten al heeft uitgegeven en of die instrumenten in voldoende hoeveelheden beschikbaar zijn. Wanneer instellingen voornamelijk gebruikmaken van wholesale-financiering, of in belangrijke mate afhankelijk zijn van aanvullend tier 1-, tier 2- of bail-in-schulden om te voldoen aan hun kapitaalvereisten, dienen dergelijke instrumenten beschikbaar te zijn voor variabele beloning, mits deze “andere instrumenten” voldoen aan Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie.

275. Wanneer er geen specifieke factoren of nationale wetten zijn die het gebruik van “andere instrumenten” als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder I), ii), van Richtlijn 2013/36/EU in de weg staan, of factoren die instellingen beletten instrumenten uit te geven overeenkomstig Gedelegeerde Verordening nr. 527/2014 van de Commissie, dienen dergelijke instrumenten te worden gebruikt voor de toekenning van variabele beloning, wanneer ze beschikbaar zijn.

276. Wanneer zowel aandelen of op aandelen gebaseerde instrumenten als andere in aanmerking komende instrumenten als bedoeld in Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie beschikbaar zijn, is het mogelijk de variabele beloning te betalen als een afgewogen mix van verschillende instrumenten. In dat geval moeten instellingen ervoor zorgen dat het deel van de variabele beloning dat in instrumenten wordt betaald, een afgewogen mix omvat van instrumenten als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder I), i) en ii), van Richtlijn 2013/36/EU. Instellingen dienen te kunnen aantonen dat zij bij het bepalen van de afgewogen mix van verschillende instrumenten rekening hebben gehouden met de belangen van aandeelhouders, crediteuren, houders van obligaties en andere stakeholders.

277. Instellingen dienen ervoor zorg te dragen dat zij over de toegekende instrumenten beschikken wanneer de variabele beloning die in instrumenten wordt toegekend, wordt verworven. Instellingen mogen besluiten de instrumenten gedurende de uitstelperiode niet aan te houden, maar moeten in dat geval wel rekening houden met de daarmee verband houdende marktrisico's.

278. Instrumenten dienen te worden geprijsd op hun marktprijs of hun reële waarde op de datum van toekenning van deze instrumenten. Deze waarde geldt als basis voor de vaststelling van het aanvankelijke aantal instrumenten, evenals voor latere wijzigingen van het aantal instrumenten of de waarde daarvan achteraf. Dergelijke waardebepalingen dienen ook plaats te vinden voorafgaand aan de verwerving om te waarborgen dat risicoaanpassingen achteraf juist worden toegepast voor het einde van de retentieperiode. Kleine instellingen die niet beursgenoteerd zijn, kunnen de waarde van de eigendomsbelangen en op eigendomsbelangen gebaseerde instrumenten baseren op de meest recente financiële jaarcijfers.

279. Instellingen kunnen een vast aantal of een nominaal bedrag aan uitgestelde instrumenten toekennen met behulp van verschillende technieken, waaronder trustee-depotfaciliteiten en contracten, mits in alle gevallen het toegekende aantal instrumenten of het nominale bedrag aan instrumenten bij verwerving aan de aangewezen personeelsleden wordt toegekend, tenzij dit aantal of dit nominale bedrag wordt verminderd door toepassing van een malusregeling. Instellingen dienen er zorg voor te dragen dat de toegekende instrumenten uiterlijk wanneer zij onvoorwaardelijk worden beschikbaar zijn voor uitkering aan de personeelsleden.

280. Instellingen dienen geen rente of dividend te betalen over instrumenten die aan aangewezen personeelsleden worden toegekend als variabele beloning met een uitstelregeling; dit houdt ook in dat rente en dividenden die uitkeerbaar zijn tijdens de uitstelperiode niet aan personeelsleden worden betaald na afloop van de uitstelperiode. De betreffende bedragen dienen te worden behandeld als ontvangsten en eigendom van de instelling.

281. De bevoegde autoriteiten dienen zich ervan te onthouden zodanige beperkingen te stellen aan het gebruik van de in artikel 94, lid 1, onder l), van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde instrumenten dat instellingen geen afgewogen mix van instrumenten tot stand kunnen brengen overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder l), i) en ii), van die richtlijn.

15.5 Minimumpercentage aan instrumenten en uitkering daarvan in de loop van de tijd

282. Voor zover van toepassing dient het vereiste van artikel 94, lid 1, onder l), van Richtlijn 2013/36/EU om ten minste 50 % van iedere variabele beloning in instrumenten te betalen, op gelijke wijze te worden toegepast op het niet-uitgestelde en uitgestelde deel, en beide delen dienen te bestaan uit een afgewogen mix van instrumenten, overeenkomstig de richtsnoeren in paragraaf 15.4.

283. Instellingen dienen voorrang te geven aan het gebruik van instrumenten boven de toekenning van variabele beloning in geldmiddelen. Instellingen dienen ervoor te zorgen dat 50 % of meer van zowel het uitgestelde als niet-uitgestelde deel van de variabele beloning wordt toegekend in de vorm van een afgewogen mix van instrumenten. Wanneer instellingen een hoger percentage dan 50 % van de variabele beloning toekennen in instrumenten, dienen zij voorrang te geven aan een hoger percentage aan instrumenten binnen het uitgestelde deel van de variabele beloningscomponent.

284. Het verhoudingspercentage van de variabele beloning die in instrumenten wordt uitbetaald, dient te worden berekend als het quotiënt van het bedrag aan in instrumenten toegekende variabele beloning en de som van de variabele beloning die in geldmiddelen, instrumenten en in andere voordelen wordt toegekend. Alle bedragen dienen te worden gewaardeerd op het moment van toekenning, tenzij anders vermeld in deze richtsnoeren.

15.6 Retentiebeleid

285. De retentieperiode die wordt toegepast op variabele beloning die in instrumenten wordt uitbetaald, dient op een voldoende lange duur te worden vastgesteld om stimulansen af te stemmen op de belangen van de instelling op langere termijn.

286. De instelling dient te kunnen uitleggen hoe het retentiebeleid zich verhoudt tot andere risicoafstemmingsmaatregelen en hoe hierin onderscheid wordt gemaakt tussen direct uitgekeerde instrumenten en uitgestelde instrumenten.

287. Wanneer instellingen de retentieperiode vaststellen, dienen zij de totale duur van het uitstel en de geplande retentieperiode in aanmerking te nemen, evenals de invloed van de categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de instelling en de lengte van de voor deze categorie personeelsleden relevante bedrijfscyclus.

288. In gevallen waarin prestatiegerelateerde risico's zich kunnen voordoen na afloop van de uitstelperiode en standaard retentieperiode, dient, ten minste voor de personeelsleden met de grootste invloed op het risicoprofiel van de instelling, te worden overwogen een langere retentieperiode toe te passen dan die welke over het algemeen voor alle aangewezen personeelsleden wordt toegepast.

289. Voor toegekende instrumenten dient een retentieperiode van ten minste een jaar te worden vastgesteld. Er dienen met name langere perioden te worden vastgesteld wanneer risicoaanpassingen achteraf voornamelijk afhankelijk zijn van veranderingen in de waarde van toegekende instrumenten. Wanneer de uitstelperiode ten minste vijf jaar is, kan een retentieperiode voor het uitgestelde deel van ten minste zes maanden worden opgelegd aan aangewezen personeelsleden, met uitzondering van leden van het leidinggevend orgaan en hogere leidinggevenden, voor wie een retentieperiode van ten minste een jaar wordt vastgesteld.

15.7 Risicoaanpassing

15.7.1 Malus- en terugvorderingsregelingen

290. Malus- of terugvorderingsregelingen zijn expliciete mechanismen voor risicoaanpassing achteraf waarbij de instelling zelf de beloning van het aangewezen personeelslid aanpast op basis van die mechanismen (bijvoorbeeld door toegekende geldelijke beloning te verlagen of door het aantal of de waarde van toegekende instrumenten te verlagen).

291. Onverminderd de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- of arbeidsrecht dienen instellingen in staat te zijn malus- of terugvorderingsregelingen tot 100 % van de totale variabele beloning toe te passen overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder n), van Richtlijn 2013/36/EU, ongeacht de methode die wordt gebruikt voor de betaling, met inbegrip van uitstel- of retentieregelingen.

292. Risicoaanpassingen achteraf dienen altijd plaats te vinden op basis van prestaties of risico's. Risicoaanpassingen achteraf dienen een reactie te vormen op de werkelijke risico-uitkomsten of op veranderingen in aanhoudende risico's van de instelling, het bedrijfs onderdeel of activiteiten van personeelsleden. Risicoaanpassingen achteraf mogen niet worden gebaseerd op het bedrag aan betaalde dividenden of de ontwikkeling van de aandelenkoers.
293. Instellingen dienen te analyseren of hun aanvankelijk bepaalde risicoaanpassingen vooraf voldoende waren, bijvoorbeeld of risico's over het hoofd zijn gezien of onderschat, nieuwe risico's zijn geïdentificeerd of onverwachte verliezen zijn opgetreden. De mate waarin een risicoaanpassing achteraf noodzakelijk is, hangt af van de nauwkeurigheid van de risicoaanpassing vooraf en wordt op basis van back-tests door de instelling vastgesteld.
294. Bij het vaststellen van criteria voor de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen overeenkomstig artikel 94, lid 1, onder n), van Richtlijn 2013/36/EU, dienen instellingen ook een periode vast te stellen gedurende welke de malus- of terugvorderingsregeling van toepassing is op aangewezen personeelsleden. Deze periode dient ten minste de uitstel- en retentieperiode te omvatten. Instellingen kunnen verschillende criteria vaststellen voor de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen. Terugvordering dient met name te worden toegepast in het geval van fraude of ander opzettelijk gedrag of ernstige nalatigheid met aanzienlijke verliezen tot gevolg.
295. Instellingen dienen ten minste de in eerste instantie gehanteerde prestatie- en risicocriteria toe te passen om te waarborgen dat er een verband bestaat tussen de aanvankelijke prestatiemeting en de back-test daarvan. Instellingen dienen naast de criteria van artikel 94, lid 1, onder n), i) en ii), van Richtlijn 2013/36/EU gebruik te maken van specifieke criteria, waaronder:
- a. bewijs van wangedrag of ernstige fouten van het personeelslid (bijvoorbeeld schending van een gedragscode en van andere interne voorschriften, met name inzake risico's);
 - b. de vraag of de instelling en/of de bedrijfseenheid nadien een significante achteruitgang van haar financiële prestaties heeft ondervonden (bijvoorbeeld specifieke bedrijfsindicatoren);
 - c. de vraag of de instelling en/of de bedrijfseenheid waar het aangewezen personeelslid werkzaam is, te lijden heeft onder een aanzienlijk tekortschietend risicobeheer;
 - d. significante toename in de economische of wettelijk verplichte kapitaalbasis van de instelling of de bedrijfseenheid;
 - e. eventuele volgens regelgeving vereiste sancties, zoals strafmaatregelen, administratieve sancties, disciplinaire maatregelen of andere sancties, wanneer het gedrag van het aangewezen personeelslid ertoe heeft bijgedragen dat de sanctie werd opgelegd.

296. Wanneer een malusregeling alleen kan worden toegepast op het moment van verwerving van de uitgestelde betaling, kunnen instellingen er waar mogelijk voor kiezen terugvordering toe te passen na uitbetaling of verwerving van de variabele beloning. Toepassing van de malusregeling is mogelijk niet uitvoerbaar wanneer de afwijking als bedoeld in artikel 94, lid 3, van Verordening 2013/36/EU van toepassing is omdat dan de verplichting tot uitstel van de variabele beloning niet van toepassing is; instellingen moeten ervoor zorg dragen dat terugvordering kan worden toegepast.

297. Malus- en terugvorderingsregelingen leiden wanneer dat passend is tot een verlaging van de variabele beloning. In geen geval leidt een expliciete risicoaanpassing achteraf tot verhoging van de aanvankelijk toegekende variabele beloning, of, wanneer in het verleden al een malus- of terugvorderingsregeling is toegepast, tot verhoging van de verlaagde variabele beloning.

15.7.2 Impliciete correcties

298. Instellingen dienen instrumenten voor variabele beloning te gebruiken waarbij de prijs reageert op veranderingen in de prestaties of het risico van de instelling. De ontwikkeling van de aandelenkoers of de prijs van andere instrumenten mag niet worden beschouwd als een vervanging voor risicoaanpassingen achteraf.

299. Wanneer er instrumenten zijn toegekend en personeelsleden deze instrumenten na uitstel- en retentieperioden verkopen, of bij geldelijke uitbetaling van het instrument na het verstrijken van de looptijd, moeten personeelsleden in staat zijn het verschuldigde bedrag te ontvangen. Het bedrag kan hoger zijn dan het aanvankelijk toegekende bedrag wanneer de marktprijs of de reële waarde van het instrument is gestegen.

Titel V - Instellingen waarvoor overheidsmaatregelen gelden

16. Staatssteun en beloning

300. Overeenkomstig hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren dienen bevoegde autoriteiten en instellingen, wanneer voor instellingen uitzonderlijke overheidsmaatregelen gelden, regelmatig contact te onderhouden over de vaststelling van de pool van mogelijke variabele beloningen en de toekenning van variabele beloning teneinde nakoming van artikel 93 en 141 van Richtlijn 2013/36/EU te waarborgen. Betalingen van variabele beloning mogen de nakoming van het vastgestelde herstel- en exitplan in het kader van uitzonderlijke overheidsmaatregelen niet in gevaar brengen.

301. De mededeling van de Commissie betreffende de toepassing vanaf 1 augustus 2013 van de staatssteunregels op maatregelen ter ondersteuning van banken in het kader van de financiële crisis (2013/C 216/01) dient in het beloningsbeleid ten uitvoer te worden gelegd. Voorwaarden met betrekking tot beloning die aan instellingen zijn opgelegd bij goedkeuring van verleende staatssteun door de Commissie, en die zijn vastgelegd in eventuele bijbehorende akten, dienen naar behoren tot uiting te komen in het beloningsbeleid van instellingen.

302. De variabele beloning van de personeelsleden van een instelling, met inbegrip van leden van het leidinggevend orgaan, mag een ordelijke en tijdige terugbetaling van de uitzonderlijke overheidsmaatregel of het behalen van de in het herstructureringsplan vastgelegde doelstellingen niet in de weg staan.

303. De instelling dient ervoor zorg te dragen dat een bonuspool of de verwerving en uitbetaling van variabele beloning niet nadelig is voor de tijdige opbouw van haar kapitaalbasis en een vermindering van haar afhankelijkheid van de uitzonderlijke overheidsmaatregelen.

304. Onverminderd eventuele bestaande voorwaarden die door de lidstaat of de Unie zijn opgelegd ten aanzien van beloning, dient voor instellingen die uitzonderlijke staatssteun hebben ontvangen door de bevoegde autoriteit in kwestie het percentage van de nettowinst te worden vastgesteld dat overeenkomstig artikel 93, onder a), van Richtlijn 2013/36/EU kan worden gebruikt voor variabele beloning; ook beoordeelt de bevoegde autoriteit of de variabele beloning in overeenstemming is met degelijk risicobeheer en langetermijngroei en neemt zij maatregelen om de beloning waar nodig te herstructureren.

305. Er dienen strikte beperkingen te worden gesteld aan de variabele beloning van leden van het leidinggevend orgaan in de context van de herstructurering van beloning in de zin van artikel 93, onder b), van Richtlijn 2013/36/EU in gevallen waarin:

- a. de bevoegde autoriteit in kwestie eist dat de instelling geen variabele beloning betaalt aan leden van het leidinggevend orgaan vanaf de datum waarop de uitzonderlijke overheidsmaatregel is ontvangen of dat zij malus- en terugvorderingsregelingen toepast op variabele beloning, rekening houdend met potentieel falen van het leidinggevend orgaan;
- b. de bevoegde autoriteit in kwestie kan eisen dat de instelling geen variabele beloning toekent aan leden van het leidinggevend orgaan zolang de uitzonderlijke staatssteun nog niet is terugbetaald, of totdat een herstructureringsplan voor de instelling ten uitvoer is gelegd of voltooid. Dergelijke maatregelen dienen van beperkte duur te zijn. De periode gedurende welke de beperkingen gelden of de criteria voor de toepassing van dergelijke beperkingen, dienen duidelijk te worden vastgelegd en gecommuniceerd aan de instelling wanneer er overheidssteun wordt verstrekt.

306. Teneinde beloningen overeenkomstig artikel 93, onder b), van Richtlijn 2013/36/EU te herstructureren op een wijze die in overeenstemming is met degelijk risicobeheer en langetermijngroei, dienen de bevoegde autoriteiten het volgende te eisen:

- a. waar passend, beperking van variabele beloning voor leden van het leidinggevend orgaan tot bedragen tot nul, zodat de variabele beloning geen aanzienlijke invloed heeft op het herstel van de instelling;

- b. afstemming van prestatie maatstaven die worden gebruikt voor het bepalen van variabele beloning, op de voortgang van het herstel van de instelling en de bijdrage van aangewezen personeelsleden, waaronder leden van het leidinggevend orgaan, hieraan;
 - c. waar passend, toepassing van terugvorderings- en malusregelingen voor eerdere toekenningsperioden, met name met betrekking tot personeelsleden die aanzienlijk hebben bijgedragen tot de situatie waarin de instelling overheidssteun nodig had;
 - d. verhoging van het percentage van de variabele beloning waarvan de betaling uitgesteld plaatsvindt, tot 100%;
 - e. afstemming van de opbouw- en uitstelperioden op de herstel- of herstructureringsfase en -plannen.
307. Instellingen en bevoegde autoriteiten dienen er rekening mee te houden dat het noodzakelijk kan zijn te voorzien in de mogelijke toekenning van variabele beloning aan nieuwe leden van het leidinggevend orgaan die tijdens de herstel- of herstructureringsfase van de instelling worden aangesteld, om te waarborgen dat tijdens die fase geschikte leden van het leidinggevend orgaan kunnen worden aangetrokken.

Titel VI - Bevoegde autoriteiten

17. Beloningsbeleid

308. Rekening houdend met deze richtsnoeren, de EBA-richtsnoeren betreffende het toepasselijke notionele discontopercentage en de EBA-richtsnoeren betreffende het proces van toetsing door de toezichthouder, dienen de bevoegde autoriteiten erop toe te zien dat instellingen voldoen aan de vereisten voor het beloningsbeleid als vastgelegd in Richtlijn 2013/36/EU, Verordening (EU) nr. 575/2013 en de bepalingen van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, en ervoor te zorgen dat instellingen een passend genderneutraal beloningsbeleid voeren voor hun personeel in het algemeen en voor aangewezen personeelsleden. De bevoegde autoriteiten dienen een op risico gebaseerde aanpak toe te passen bij hun toezicht op het beloningsbeleid van instellingen.
309. Onverminderd andere toezicht- en disciplinaire maatregelen en sancties dienen de bevoegde autoriteiten te eisen dat instellingen afdoende maatregelen nemen om eventuele vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Wanneer instellingen niet aan een dergelijke eis voldoen, dienen passende toezichtmaatregelen te worden genomen.
310. De bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat instellingen hun beloningsbeleid en beloningspraktijken afstemmen op de bedrijfsstrategie en langetermijnbelangen van de instelling, rekening houdend met haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfscultuur en -waarden, en haar risicoprofiel.

311. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen van instellingen passend zijn en dienen, in aanvulling op de toetsingen die vereist zijn op grond van de EBA-richtsnoeren betreffende het proces van toetsing door de toezichthouder, met name zorg te dragen voor toetsing van:

- a. de governanceregelingen en -processen voor het opzetten en bewaken van het beloningsbeleid;
- b. de passende uitwisseling van informatie tussen alle interne organen en functies, ook binnen de groep, die betrokken zijn bij de opzet, tenuitvoerlegging en bewaking van het beloningsbeleid;
- c. de procedure die is ontwikkeld voor de uitvoering van de jaarlijkse toetsing van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, en de belangrijkste uitkomsten daarvan, met inbegrip van toetsing of het beloningsbeleid genderneutraal is;
- d. of er, waar vereist, een beloningscommissie is ingesteld met voldoende bevoegdheden en middelen om haar functies uit te oefenen;
- e. de invloed van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken op de bedrijfsvoering, met inbegrip van advies over en verkoop van producten aan verschillende groepen klanten;
- f. de waarborg dat er binnen het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid en liquiditeitsplanning rekening wordt gehouden met het beloningsbeleid en vice versa.

312. Als onderdeel van de bovenstaande toetsingen dienen de bevoegde autoriteiten met name, maar niet uitsluitend:

- a. gebruik te maken van de notulen van de beraadslagingen van de toezichthoudende functie over het beloningsbeleid, in het bijzonder ten aanzien van de resultaten van het toezicht op de opzet en processen van het beloningsstelsel van de instelling en de taken die de beloningscommissie vervult;
- b. gebruik te maken van de notulen van de beloningscommissie en andere commissies, waaronder de risicocommissie, die betrokken zijn bij het toezicht op de opzet en toepassing van het beloningsstelsel;
- c. te vergaderen met leden van het leidinggevend orgaan van de instelling en andere relevante functies.

313. De bevoegde autoriteiten dienen ervoor zorg te dragen dat instellingen waarop het toezicht op geconsolideerde en gesubconsolideerde basis wordt uitgeoefend, een beloningsbeleid op groepsniveau en gesubconsolideerd niveau, met inbegrip van - voor zover vereist uit hoofde van de nationale tenuitvoerlegging van artikel 109, leden 4 tot en met 6, van Richtlijn 2013/36/EU - dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn 2013/36/EU, ten uitvoer

leggen dat consistent is binnen de groep, onder meer ten aanzien van de vaststelling van aangewezen personeelsleden.³³

314. De bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat de aanwijzingsprocedure van de instelling:

- a. ook de kwalitatieve en kwantitatieve criteria omvat die zijn vastgelegd in artikel 92 van Richtlijn 2013/36/EU en in de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en, voor zover van toepassing, de aanvullende criteria die zijn vastgesteld door de instelling;
- b. naar behoren wordt toegepast op individueel, geconsolideerd en gesubconsolideerd niveau; en
- c. waarborgen bevat dat verzoeken om voorafgaande goedkeuring in het kader van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, in overeenstemming met deze richtsnoeren worden afgehandeld.

315. De bevoegde autoriteiten dienen zich te overtuigen van de juistheid van de algehele uitkomst van de aanwijzingsprocedure en beoordelen of alle personeelsleden wier werkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk (kunnen) beïnvloeden, zijn aangewezen en of uitsluitingen van personeelsleden uit de categorie aangewezen personeelsleden, ingeval personeelsleden alleen zijn aangewezen op grond van de kwantitatieve criteria van artikel 92 van Richtlijn 2013/36/EU en de technische reguleringsnormen, goed onderbouwd zijn, en of gehandeld is in overeenstemming met de vereisten van artikel 92 van Richtlijn 2013/36/EU en de respectieve procedures die zijn beschreven in deze richtsnoeren en de technische reguleringsnormen.

18. Specifieke vormen van beloning

316. Ten aanzien van specifieke vormen van beloning overeenkomstig hoofdstuk 8 van deze richtsnoeren dienen de bevoegde autoriteiten, onverminderd hetgeen is bepaald in hoofdstuk 19:

- a. eventuele regelingen voor gegarandeerde variabele beloning te toetsen (bedrag, duur, voorwaarden, enz.);
- b. te controleren of instellingen over een kader beschikken om ontslagvergoedingen vast te stellen en goed te keuren;
- c. te beoordelen of de doelstellingen voor personeelsleden met controlefuncties functiespecifiek zijn;

³³ Zie ook punt 74 en 75 van deze richtsnoeren.

- d. de beloningen van leden van de leidinggevende en toezichhoudende functie van het leidinggevend orgaan te toetsen.

19. Variabele beloning

317. De bevoegde autoriteiten dienen het volgende te toetsen:

- a. de beoordeling van prestaties en risico's en het afstemmingsproces, evenals de passendheid van de tijdshorizon hiervan;
- b. de toereikendheid van de combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria die worden gebruikt voor het meten van prestaties en risico's, waarbij zij vaststellen of:
 - ii. de criteria aansluiten bij de doelstellingen van de instelling;
 - iii. de criteria realistisch zijn gezien de doelstellingen van het individuele personeelslid, de bedrijfseenheid en de instelling;
 - iv. de individuele criteria geschikt zijn om de prestaties van het individuele personeelslid te meten;
- c. of interne controlefuncties, in het bijzonder de risicobeheerfunctie, naar behoren worden betrokken bij de vaststelling van de risicoaanpassingen vooraf;
- d. of de gehanteerde top-down- en bottom-up-aanpak voor de berekening van de bonuspool passend is;
- e. of de instelling voldoet aan de beperking van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning en de maximering van de totale bonuspool overeenkomstig de limieten die zijn vastgelegd in de artikelen 141 en 141 ter van Richtlijn 2013/36/EU en in artikel 16 bis van Richtlijn 2014/59/EU;
- f. de tijdshorizon van de toepasselijke uitstel- en retentieschema's en de aansluiting daarvan op de bedrijfscyclus van de instelling;
- g. de combinatie van aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen of op aandelen gebaseerde en gelijkwaardige niet-liquide instrumenten die de instelling gebruikt om te voldoen aan de drempel van 50 % als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder I), van Richtlijn 2013/36/EU, om te waarborgen dat hierin de langetermijnbelangen van de instelling op adequate wijze worden weerspiegeld;
- h. of expliciete risicoaanpassingen achteraf gebaseerd worden op de beoordeling van de prestaties van het personeelslid, de bedrijfseenheid en de instelling, en de criteria die worden gebruikt om de prestaties van het personeelslid te meten;

- i. of malus- en terugvorderingsregelingen op passende wijze worden toegepast op zowel het deel in geldmiddelen als het deel in aandelen van de uitgestelde en de niet-uitgestelde variabele beloning, en op welke criteria de malus- en terugvorderingsregelingen zijn gebaseerd;
- j. of variabele beloning niet wordt betaald via vehikels of methoden die gericht zijn op of daadwerkelijk leiden tot niet-naleving van beloningsvereisten, zoals gespecificeerd in deze richtsnoeren, voor aangewezen personeelsleden, of, waar toepasselijk, voor al het personeel.

20. Openbaarmaking van informatie

318. De bevoegde autoriteiten dienen de openbaarmakingen over beloning die door instellingen overeenkomstig artikel 96 van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 450 van Verordening (EU) nr. 575/2013 zijn verricht te toetsen en vast te stellen voor welke instellingen een regelmatige toetsing van openbaarmakingen dient te worden uitgevoerd.

319. Naast de benchmarking van beloningspraktijken als vereist ingevolge artikel 75, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU en de verzameling van informatie over grootverdieners als vereist ingevolge artikel 75, lid 3, van die richtlijn, dienen de bevoegde autoriteiten zo nodig periodieke (of ad-hoc-) toezichtsrapportage over openbaarmakingen inzake beloning voor te schrijven teneinde de ontwikkeling van beloningspraktijken binnen instellingen en in het bijzonder binnen significante instellingen te volgen.

21. Colleges van toezichthouders

320. Colleges van toezichthouders die zijn ingesteld overeenkomstig artikel 116 van Richtlijn 2013/36/EU, bespreken beloningskwesties overeenkomstig het proces van toetsing door de toezichthouder, rekening houdend met de aanvullende toetsingsgebieden die ingevolge deze richtsnoeren vereist zijn.

Bijlage 1 - INVENTARISATIE VAN DE BELONINGSVEREISTEN IN RICHTLIJN 2013/36/EU EN VERORDENING (EU) NR. 575/2013 EN HUN TOEPASSINGSGBIED

Beloningsvereisten: Artikel 74 en artikelen 92 tot en met 96 van Richtlijn 2013/36/EU	Alle personeelsleden (instellingsbreed, met inbegrip van aangewezen personeelsleden)	Verplicht voor aangewezen personeelsleden; instellingen dienen te overwegen de vereisten toe te passen op alle personeelsleden	Opmerkingen
Artikel 74	x		
Artikel 92	x		
Artikel 93	x		
Artikel 94, lid 1, onder a)		x	
Artikel 94, lid 1, onder b)		x	
Artikel 94, lid 1, onder c)	x		
Artikel 94, lid 1, onder d)	x		
Artikel 94, lid 1, onder e)	x		
Artikel 94, lid 1, onder f)		x	
Artikel 94, lid 1, onder g), i)		x	
Artikel 94, lid 1, onder g), ii)		x	
Artikel 94, lid 1, onder g), iii)		x	Toepassing van het discontopercentage is niet verplicht
Artikel 94, lid 1, onder h)		x	
Artikel 94, lid 1, onder i)		x	
Artikel 94, lid 1, onder j)	x		
Artikel 94, lid 1, onder k)	x		
Artikel 94, lid 1, onder l)		x	

Beloningsvereisten: Artikel 74 en artikelen 92 tot en met 96 van Richtlijn 2013/36/EU	Alle personeelsleden (instellingsbreed, met inbegrip van aangewezen personeelsleden)	Verplicht voor aangewezen personeelsleden; instellingen dienen te overwegen de vereisten toe te passen op alle personeelsleden	Opmerkingen
Artikel 94, lid 1, onder m)		x	
Artikel 94, lid 1, onder n)		x	
Artikel 94, lid 1, onder o)		x	
Artikel 94, lid 1, onder p)		x	
Artikel 94, lid 1, onder q)		x	De bepalingen betreffende omzeiling moeten worden toegepast op alle personeelsleden in het kader van de vereisten en bepalingen die voor alle personeelsleden gelden
Artikel 95	Verplicht voor significante instellingen; andere instellingen dienen de instelling van een dergelijke commissie te overwegen		
Artikel 96	x		
Artikel 109	Regelingen, procedures en mechanismen/groepsgewijze toepassing van instellingen		
Artikel 141	Beperking van uitkeringen		
Artikel 141 ter	Beperking van uitkeringen		

Bijlage 2 - Informatie betreffende de goedkeuring van hogere verhoudingspercentages

Naam van de instelling	<i>tekst</i>
Identificatiecode van de rechtspersoon	<i>tekst</i>
Aantal personeelsleden (einde laatste boekjaar)	<i>in cijfers</i>
Aantal aangewezen personeelsleden (uitkomst van laatste aanwijzingsprocedure)	<i>in cijfers</i>
Balanstotaal (einde laatste boekjaar)	<i>in cijfers</i>
Datum besluit	<i>dd/mm/jjjj</i>
Vastgesteld percentage	<i>in cijfers (percentage)</i>
Wanneer binnen de instelling verschillende percentages zijn goedgekeurd, gelieve hiernaast de bedrijfsactiviteiten en goedgekeurde percentages te vermelden en hierboven het goedgekeurde maximumpercentage in te vullen	<i>tekst</i>