

EBA/GL/2021/13

22. studenoga 2021.

Smjernice

o dobrim politikama primitaka na temelju Direktive (EU) 2019/2034

1. Obveze u pogledu usklađenosti i izvješćivanja

Status ovih smjernica

1. Ovaj dokument sadržava smjernice izdane na temelju članka 16. Uredbe (EU) br. 1093/2010¹. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 nadležna tijela i financijske institucije moraju ulagati napore da se usklade sa smjernicama.
2. U smjernicama se iznosi stajalište EBA-e o odgovarajućim nadzornim praksama unutar Europskog sustava financijskog nadzora ili o tome kako bi se pravo Unije trebalo primjenjivati na određenom području. Nadležna tijela određena člankom 4. stavkom 2. Uredbe (EU) br. 1093/2010 na koja se smjernice primjenjuju trebala bi se s njima uskladiti tako da ih na odgovarajući način uključe u svoje prakse (npr. izmjenama svojeg pravnog okvira ili nadzornih postupaka), uključujući u slučajevima kada su smjernice ponajprije upućene investicijskim društvima.

Izvještajni zahtjevi

3. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 nadležna tijela moraju obavijestiti EBA-u o tome jesu li usklađena ili se namjeravaju uskladiti s ovim smjernicama, odnosno o razlozima neusklađenosti do 16.05.2022. U slučaju izostanka obavijesti do tog roka, EBA će smatrati da nadležna tijela nisu usklađena. Obavijesti se dostavljaju slanjem ispunjenog obrasca koji se nalazi na mrežnom mjestu EBA-e s naznakom „EBA/GL/2021/13”. Obavijesti šalju osobe nadležne za izvješćivanje o usklađenosti u ime svojih nadležnih tijela. Svaka se promjena statusa usklađenosti također mora prijaviti EBA-i.
4. Obavijesti će se objaviti na mrežnom mjestu EBA-e u skladu s člankom 16. stavkom 3.

¹ Uredba (EU) br. 1093/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o osnivanju europskog nadzornog tijela (Europskog nadzornog tijela za bankarstvo), kojom se izmjenjuje Odluka br. 716/2009/EZ i stavlja izvan snage Odluka Komisije 2009/78/EZ (SL L 331, 15.12.2010., str. 12.).

2. Predmet, područje primjene i definicije

Predmet

5. Ovim se smjernicama, na temelju članka 26. stavka 4. i članka 34. stavka 3. Direktive 2019/2034, dodatno utvrđuju dobre i rodno neutralne politike primitaka koje investicijska društva trebaju primjenjivati na svoje cjelokupno osoblje i osoblje čije profesionalne djelatnosti imaju bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskih društava ili imovinu kojom ta društva upravljaju te se njima olakšava provedba odstupanja utvrđenih u članku 32. stavcima 4., 5. i 6. Direktive (EU) 2019/2034.
6. Investicijska društva moraju imati politike primitaka za cjelokupno osoblje, dok se dodatni zahtjevi primjenjuju na politike primitaka i varijabilne primitke identificiranog osoblja. Investicijska društva mogu na vlastitu inicijativu odredbe ovih smjernica koje se odnose na identificirano osoblje primjenjivati na cjelokupno osoblje.

Adresati

7. Ove su smjernice upućene nadležnim tijelima kako su navedena u članku 4. stavku 2. točki viii. Uredbe br. 1093/2010 i definirana u članku 3. stavku 1. točki 5. Direktive (EU) 2019/2034 te financijskim institucijama kako su navedene u članku 4. stavku 1. Uredbe (EU) 1093/2010 koje su investicijska društva kako su definirana u članku 4. stavku 1. točki 1. Direktive 2014/65/EU, koja nisu obuhvaćena područjem primjene članka 2. stavka 2. Direktive (EU) 2019/2034 i ne ispunjavaju sve uvjete na temelju kojih se investicijska društva smatraju malim i nepovezanim investicijskim društvima u skladu s člankom 12. stavkom 1. Uredbe (EU) 2019/2033.

Područje primjene

8. Ove se smjernice primjenjuju na pojedinačnoj i konsolidiranoj osnovi u okviru područja primjene utvrđenog u članku 25. Direktive 2019/2034/EU i članku 7. Uredbe 2019/2033/EU.

Definicije

9. Pojmovi upotrijebljeni i utvrđeni u Direktivi 2019/34/EU, Direktivi 2014/65/EU i Uredbi (EU) 2033/2019 imaju isto značenje u ovim smjernicama. Osim toga, za potrebe ovih smjernica primjenjuju se sljedeće definicije:

Primitci

jesu svi oblici fiksnih i varijabilnih primitaka koji uključuju plaćanja i pogodnosti, novčane ili nenovčane, koje osoblju izravno dodjeljuju investicijska društva ili se to čini u njihovo ime u

zamjenu za profesionalne usluge koje pruža osoblje, plaćanja naknada koje ovise o prinosu u smislu članka 4. stavka 1. točke (d) Direktive 2011/61/EU², kao i druga plaćanja koja se provode metodama i sredstvima koji bi, kada se ne bi smatrali primitcima, doveli do zaobilaženja³ zahtjeva u pogledu primitaka iz Direktive (EU) 2019/2034.

Fiksni primitci	jesu plaćanja ili pogodnosti za osoblje koje ispunjava uvjete za njihovu dodjelu iz odjeljka 7.
Varijabilni primitci	jesu svi primitci koji nisu fiksni.
Uobičajeni paketi za zaposlenike	jesu dodatne komponente primitaka koje većina osoblja ili osoblje na određenim funkcijama može ostvariti na temelju unaprijed utvrđenih kriterija odabira, uključujući primjerice, zdravstveno osiguranje, čuvanje djece ili proporcionalne redovite mirovinske doprinose osim obveznog sustava i putnih troškova.
Bonus za zadržavanje osoblja	jest varijabilni primitak koji se dodjeljuje uz uvjet da osoblje ostane u radnom odnosu s investicijskim društvom tijekom unaprijed određenog razdoblja.
Osoblje	jesu svi zaposlenici investicijskog društva i njegovih društava kćeri na konsolidiranoj osnovi i svi članovi upravljačkih tijela u upravljačkoj funkciji i u nadzornoj funkciji.
Identificirano osoblje	jesu članovi osoblja čije profesionalne djelatnosti bitno utječu na profil rizičnosti pojedinačnog investicijskog društva ili na profil rizičnosti grupe ili na imovinu kojom to društvo upravlja u skladu s kriterijima utvrđenima u članku 30. stavku 1. Direktive (EU) 2019/2034, Delegiranoj uredbi Komisije donesenoj u skladu s ovlastima utvrđenima u posljednjem podstavku članka 30. stavka 4. te direktive (regulatorni tehnički standardi za identificirano osoblje) te, gdje je to prikladno kako bi se osiguralo potpuno utvrđivanje članova osoblja čije profesionalne djelatnosti bitno utječu na profil rizičnosti, u skladu s dodatnim kriterijima koje je utvrdilo investicijsko društvo.
Bonitetna konsolidacija	jest primjena bonitetnih pravila utvrđenih u članku 25. stavku 4. Direktive (EU) 2019/2034 i članku 7. Uredbe (EU) 2019/2033.
Slabije zastupljeni rod	jest manje zastupljeni muški ili ženski rod.
Rodno uvjetovana razlika u plaći	jest razlika između prosječne bruto zarade po satu muškaraca i žena izražena kao postotak prosječne bruto zarade po satu muškaraca.
Matično društvo u Uniji	jest matično investicijsko društvo iz Unije, matični investicijski holding iz Unije ili matični mješoviti financijski holding iz Unije koji se moraju pridržavati bonitetnih zahtjeva na temelju konsolidiranog položaja u skladu s člankom 7. Uredbe (EU) 2019/2033.

² Direktiva 2011/61/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010.

³ Za informacije o zaobilaženju vidjeti odjeljak 10.2 ovih smjernica.

Konsolidirajuća institucija	jest institucija ili investicijsko društvo od kojeg se zahtijeva poštovanje bonitetnih zahtjeva na temelju konsolidiranog položaja u skladu s dijelom 1. glavom II. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013 i člankom 109. Direktive 2013/36/EU ili člankom 7. Uredbe (EU) 2019/2033. Svako upućivanje na pojam „konsolidirajuća institucija” obuhvaća matično društvo u Uniji.
Skup bonusa	jest maksimalan iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti u postupku dodjele koji je uspostavljen na razini investicijskog društva ili na razini poslovne jedinice investicijskog društva.
Razdoblje obračuna	jest razdoblje tijekom kojeg se uspješnost procjenjuje i mjeri za potrebe određivanja dodjele varijabilnih primitaka.
Višegodišnje razdoblje obračuna na neobnovljivoj osnovi	jest višegodišnje razdoblje obračuna koje se ne preklapa s drugim višegodišnjim razdobljima obračuna.
Dodjela	jest odobrenje varijabilnih primitaka za posebno razdoblje obračuna, neovisno o stvarnom trenutku isplate dodijeljenog iznosa.
Stjecanje	jest učinak kojim član osoblja postaje zakonski vlasnik dodijeljenih varijabilnih primitaka, neovisno o sredstvu korištenom za isplatu ili u slučaju kada isplata podliježe dodatnim razdobljima zadržavanja ili mehanizmima povrata.
Plaćanja unaprijed	jesu isplate koje se provode neposredno nakon razdoblja obračuna i koje se ne odgađaju.
Razdoblje odgode	jest razdoblje između dodjele i stjecanja varijabilnih primitaka tijekom kojeg član osoblja nije zakonski vlasnik dodijeljenih primitaka.
Instrumenti	jesu oni financijski instrumenti, drugi ugovori ili sredstva koja ulaze u jednu od kategorija iz članka 32. stavka 1. točke (j) Direktive (EU) 2019/2034.
Razdoblje zadržavanja	jest razdoblje nakon stjecanja instrumenata koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci, tijekom kojeg oni ne mogu biti prodani ili se njima ne može raspolagati na drugi način.
Malus	jest mehanizam koji investicijskom društvu dopušta umanjiti vrijednost ukupnih ili dijela odgođenih varijabilnih primitaka na temelju naknadne prilagodbe za rizik prije prijenosa prava.
Povrat primitaka	jest mehanizam na temelju kojeg član osoblja mora izvršiti povrat vlasništva iznosa varijabilnih primitaka koji su isplaćeni u prošlosti ili koji su već preneseni investicijskom društvu pod određenim uvjetima.
Instrumenti povezani s dionicama	jesu oni instrumenti čija se vrijednost temelji na vrijednosti dionice i čija je referentna točka cijena dionice, npr. prava od porasta vrijednosti dionice, različite vrste sintetičkih dionica.
Dioničari	jesu osobe koje su vlasnici dionica određenog investicijskog društva ili, ovisno o pravnom obliku investicijskog društva, drugi vlasnici ili članovi investicijskog društva.

Otpremnine

jesu isplate koje se odnose na prijevremeni raskid ugovora, odnosno u slučaju ugovora na određeno vrijeme, na raskid prije datuma isteka ugovora te, u slučaju ugovora na neodređeno vrijeme, na raskid prije ugovornog ili zakonskog umirovljenja, koje provode investicijsko društvo ili njegova društva kćeri.

3. Provedba

Datum početka primjene

10. Ove se smjernice primjenjuju od 30. travnja 2022.

Prijelazne odredbe

11. Investicijska društva trebala bi provesti prilagodbe politika primitaka do 30. travnja 2022. te na odgovarajući način ažurirati potrebnu dokumentaciju. Ako takve revizije zahtijevaju odobrenje dioničara, predmetno odobrenje potrebno je zatražiti do 30. lipnja 2022. Ne dovodeći u pitanje prenošenje Direktive (EU) 2019/2014 u nacionalno zakonodavstvo, politika primitaka trebala bi se primjenjivati u skladu s ovim smjernicama za radnu godinu koja počinje nakon 31. prosinca 2021.

4. Smjernice

Glava I. – Politike primitaka

1. Politike primitaka za cjelokupno osoblje

12. U skladu s člankom 26. Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva moraju imati uspostavljenu politiku primitaka za cjelokupno osoblje, uzimajući u obzir kriterije iz članaka od 28. do 33. te direktive i ovih smjernica. Politika primitaka za cjelokupno osoblje trebala bi biti rodno neutralna, što znači da bi osoblje, neovisno o rodnoj pripadnosti, trebalo imati jednake primitke za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u skladu s člankom 3. stavkom 1. točkom 12. Direktive (EU) 2019/2034 i člankom 157. UFEU-a. Usto je potrebno uspostaviti rodno neutralan pristup u pogledu povećanja plaće i napredovanja u karijeri.
13. U politici primitaka trebale bi biti navedene sve komponente primitaka i ona bi trebala uključivati i mirovinsku politiku te, po potrebi, okvir za prijevremenu mirovinu. Politikom primitaka također bi trebao biti postavljen okvir za druge osobe koje djeluju u ime investicijskog društva (npr. vezani zastupnici), osiguravajući da se izvršenim isplatama potiče razborito preuzimanje rizika i da se ni na koji način ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.
14. Fiksni primitci osoblja trebali bi odražavati njihovo profesionalno iskustvo i organizacijsku odgovornost, pritom uzimajući u obzir stupanj obrazovanja, položaj unutar hijerarhije, razinu stručnosti i vještina, ograničenja (npr. društvena, ekonomska, kulturna i druge relevantne čimbenike), kao i radno iskustvo, relevantnu poslovnu aktivnost i razinu primitaka na geografskoj lokaciji. Fiksni primitci trebali bi biti rodno neutralni kao i varijabilni primitci.
15. Ako je investicijsko društvo korisnik izvanredne javne financijske potpore, trebalo bi osigurati usklađenost politike primitaka za cjelokupno osoblje sa zahtjevima iz članka 31. Direktive (EU) 2019/2034.
16. Politika primitaka investicijskog društva za cjelokupno osoblje trebala bi biti u skladu s ciljevima poslovne strategije investicijskog društva, kao i strategije za rizike, uključujući ciljeve povezane s okolišnim, društvenim i upravljačkim (engl. *environmental, social and governance (ESG)*⁴) rizicima, korporativnom kulturom i vrijednostima, kulturom rizika, uključujući u pogledu okolišnih, društvenih i upravljačkih čimbenika rizika, dugoročnim interesima investicijskog društva i mjerama koje se koriste za izbjegavanje sukoba interesa te je njome potrebno poticati razborito preuzimanje rizika i odgovorno poslovanje. Prilikom ažuriranja politike primitaka potrebno je u uzeti u obzir izmjene tih ciljeva i mjera. Investicijska društva trebala bi osigurati da su prakse primitaka u skladu sa sveukupnom sklonošću preuzimanju rizika, pritom uzimajući

⁴ Vidjeti također Uredbu (EU) 2019/2088 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga.

u obzir sve rizike, uključujući reputacijske rizike i operativne rizike koji proizlaze iz obmanjujuće prodaje proizvoda. Investicijska društva trebala bi uzeti u obzir i dugoročne interese dioničara ili vlasnika, ovisno o pravnom obliku investicijskog društva.

17. Investicijska društva trebala bi moći dokazati nadležnim tijelima da su politika i prakse primitaka u skladu s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima i da se njima promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima.
18. Kada se dodjeljuju varijabilni primitci, takve se dodjele trebaju temeljiti na uspješnosti investicijskih društava, osoblja i, gdje je primjenjivo, poslovnih jedinica, pritom uzimajući u obzir preuzete rizike. Politikom primitaka trebala bi se napraviti jasna razlika između varijabilnih primitaka i procjene uspješnosti između operativnog poslovanja, korporativnih i kontrolnih funkcija. Investicijska društva trebala bi razmotriti koji bi elementi politike primitaka koji se odnose na varijabilne primitke identificiranog osoblja na temelju članka 32. Direktive o investicijskim društvima trebali biti uključeni u politiku primitaka za cjelokupno osoblje.
19. Politika primitaka trebala bi biti usklađena s obvezom investicijskog društva u pogledu posjedovanja dobre kapitalne osnove. Politikom primitaka trebalo bi također uzeti u obzir moguća ograničenja raspodjele na temelju članka 39. Direktive (EU) 2019/2034.
20. Politika primitaka trebala bi sadržavati:
 - a. ciljeve uspješnosti za investicijsko društvo, poslovna područja i osoblje;
 - b. metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterije uspješnosti;
 - c. strukturu varijabilnih primitaka, uključujući, ako je to primjenjivo, instrumente u kojima se varijabilni primitci djelomično dodjeljuju;
 - d. prethodne i naknadne mjere prilagodbe varijabilnih primitaka za rizik⁵.
21. Investicijska društva trebala bi osigurati utvrđivanje potencijalnih sukoba interesa do kojih dolazi isplatom instrumenata kao dijela varijabilnih ili fiksnih primitaka kao i upravljanje tim sukobima. Navedeno uključuje osiguranje usklađenosti s pravilima o trgovanju na temelju povlaštenih informacija, kao i nepoduzimanja bilo kakvih mjera koje mogu imati kratkoročan utjecaj na cijenu dionica ili instrumenata.
22. U slučaju kada se u investicijskim društvima primjenjuju politike primitaka ili grupne politike primitaka, uključujući u njihovim društvima kćerima i kada je osoblje investicijskog društva također većinski vlasnik investicijskog društva ili društva kćeri, politiku primitaka potrebno je prilagoditi posebnoj situaciji tih investicijskih društava ili društava kćeri. Kad je riječ o identificiranom osoblju, investicijsko društvo trebalo bi osigurati usklađenost politike primitaka

⁵ Posebni zahtjevi za primitke identificiranog osoblja i njihovo usklađivanje s rizicima nalaze se u glavama III. i IV. ovih smjernica.

s relevantnim zahtjevima iz članaka 30. i 32. Direktive (EU) 2019/2034 i ovim smjericama na pojedinačnoj i, gdje je primjenjivo, konsolidiranoj osnovi.

23. Ne dovodeći u pitanje mjere koje su države članice donijele⁶ u svrhu sprječavanja ili nadoknade nepovoljnih okolnosti u profesionalnim karijerama slabije zastupljenog spola⁷, politika primitaka i svi povezani uvjeti zaposlenja koji utječu na plaću po mjernoj ili vremenskoj jedinici trebali bi biti rodno neutralni, odnosno, ne bi smjela postojati razlika između članova osoblja muškog, ženskog ili različitih rodova.
24. Rodno neutralnom politikom primitaka trebalo bi se zajamčiti da su svi aspekti politike primitaka rodno neutralni, uključujući uvjete dodjele i isplate primitaka. Investicijska društva trebala bi moći dokazati da je politika primitaka rodno neutralna.
25. Prilikom utvrđivanja plaće po mjernoj ili vremenskoj jedinici investicijska društva trebala bi propisno uzeti u obzir dodijeljene primitke, radno vrijeme, trajanja godišnjih odmora te ostale financijske i nefinancijske pogodnosti. Investicijska društva kao mjernu jedinicu mogu koristiti godišnje bruto primitke osoblja izračunane na osnovi ekvivalenta punog radnog vremena.
26. U svrhu praćenja primjene rodno neutralnih politika primitaka investicijska društva trebala bi na prikladan način dokumentirati vrijednost položaja, primjerice, dokumentiranjem opisa radnih mjesta ili definiranjem kategorija plaća, za sve članove osoblja ili kategorije osoblja, te utvrditi za koje se položaje smatra da imaju jednaku vrijednost, npr. provedbom sustava klasifikacije radnih mjesta, uzimajući u obzir barem vrstu aktivnosti te zadaće i dužnosti dodijeljene položaju ili članu osoblja. Ako se za utvrđivanje plaće upotrebljava sustav klasifikacije radnih mjesta, on se treba temeljiti na istim kriterijima za muškarce, žene i članove osoblja različitih rodova te treba biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju, uključujući na osnovi roda.
27. Investicijska društva mogu na rodno neutralan način razmotriti dodatne aspekte prilikom utvrđivanja primitaka osoblja. Takvi aspekti mogu obuhvaćati sljedeće:
 - a. obrazovne i profesionalne uvjete, uvjete osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornosti, obavljeni posao i narav zadaća⁸;
 - b. mjesto zaposlenja i troškove života u tom mjestu;
 - c. hijerarhijsku razinu osoblja te ima li osoblje rukovoditeljske odgovornosti;
 - d. razinu formalnog obrazovanja osoblja;

⁶ Npr. prilikom primjene Direktive 2006/54/EZ.

⁷ Iako se u članku 157. UFEU-a upotrebljava izraz „nedovoljno zastupljeni spol“, u ovim se smjericama, u skladu s Direktivom o kapitalnim zahtjevima, upotrebljava i izraz „slabije zastupljeni spol“; oba izraza imaju isto značenje za potrebe ovih smjernica.

⁸ Vidjeti također Preporuku Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem.

- e. nedostatak osoblja dostupnog na tržištu rada za specijalizirane položaje;
- f. prirodu ugovora o radu, uključujući je li riječ o ugovoru na određeno ili neodređeno razdoblje;
- g. trajanje profesionalnog iskustva osoblja;
- h. profesionalne certifikacije osoblja;
- i. odgovarajuće pogodnosti, uključujući plaćanje dodatnih naknada za kućanstvo i djecu članovima osoblja sa supružnicima i uzdržanim članovima obitelji.

2. Upravljanje primitcima

2.1 Odgovornosti, izrada, odobrenje i nadzor politike primitaka

28. Upravljačko tijelo⁹ u svojoj nadzornoj funkciji (dalje u tekstu: nadzorna funkcija) trebalo bi biti odgovorno za usvajanje i održavanje politike primitaka investicijskog društva i nadzor provedbe politike kako bi osiguralo njezinu punu primjenu u skladu s planom. Nadzorna funkcija također bi trebala odobravati sva naknadna značajna izuzeća u slučaju pojedinačnih članova osoblja i izmjene politike primitaka te pažljivo razmatrati i pratiti njihove učinke. Nijedno izuzeće ne bi se trebalo temeljiti na rodnim razmatranjima ili drugim aspektima koji bi bili diskriminirajući. Sva izuzeća trebaju biti dobro obrazložena i u skladu sa zahtjevima u pogledu primitaka sukladno nacionalnom pravu.
29. Nadzorna funkcija trebala bi na skupnoj osnovi posjedovati odgovarajuće znanje, vještine i iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, kao i u pogledu poticaja i rizika koji iz njih mogu nastati. Navedeno uključuje znanje, vještine i iskustvo povezano s mehanizmima za usklađivanje strukture primitaka s profilima rizičnosti i kapitalnom strukturom investicijskog društva.
30. Nadzorna funkcija trebala bi osigurati primjerenu provedbu politika i praksi primitaka investicijskog društva u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja investicijskog društva, korporativnom kulturom i kulturom rizika, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim postupcima upravljanja.
31. Potrebno je utvrditi i na odgovarajući način ublažiti sukobe interesa povezane s politikom primitaka i dodijeljenim primitcima, uključujući utvrđivanjem objektivnih kriterija dodjele koji se temelje na internom sustavu izvješćivanja, odgovarajućih kontrola i načela dvostruke kontrole. Politikom primitaka trebalo bi osigurati da neće doći do značajnih sukoba interesa, uključujući u slučaju osoblja u kontrolnim funkcijama.

⁹ U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravljačke funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura u okviru koje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije.

32. Politika i prakse primitaka i postupci kojima se one definiraju trebali bi biti jasni, temeljito dokumentirani i transparentni. Potrebno je voditi odgovarajuću evidenciju o postupku odlučivanja (npr. zapisnike s relevantnih sastanaka, relevantna izvješća i druge relevantne dokumente) i imati dobru osnovu za politiku primitaka.
33. Nadzorne i upravljačke funkcije i, ako su uspostavljeni, odbor za primitke i odbor za rizike trebali bi blisko surađivati i osigurati dosljednost politike primitaka kojom se promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima.
34. Politikom primitaka trebao bi se omogućiti učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti, prilagodbu za rizik i veze uspješnosti i nagrade.
35. Funkcija praćenja usklađenosti i funkcija upravljanja rizicima, ako je uspostavljena¹⁰, ili osoblje kojemu je povjerena provedba postupaka upravljanja rizicima (dalje u tekstu podrazumijeva se da se upućivanje na funkciju upravljanja rizicima na isti način primjenjuje na osoblje kojemu su povjereni postupci upravljanja rizicima ako takva funkcija nije uspostavljena), trebali bi, u skladu sa svojim ulogama, dati djelotvoran doprinos prilikom određivanja skupova bonusa, kriterija uspješnosti i dodjele primitaka u slučaju kada te funkcije imaju nedoumice oko utjecaja na ponašanje osoblja i rizičnosti poduzetog pothvata.
36. Nadzorna funkcija trebala bi odrediti i nadzirati primitke članova upravljačke funkcije i, u slučaju da odbor za primitke iz odjeljka 2.4 nije osnovan, izravno nadzirati primitke viših službenika u neovisnim kontrolnim funkcijama, uključujući funkciju praćenja usklađenosti i funkciju upravljanja rizicima ako su uspostavljene.
37. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir podatke koje su joj dostavile sve nadležne korporativne funkcije i tijela (npr. odbori, kontrolne funkcije¹¹, funkcija upravljanja ljudskim resursima, funkcija pravnih poslova, funkcija strateškog planiranja, funkcija izrade proračuna itd.), kao i poslovne jedinice, koji se odnose na izradu, provedbu i nadzor politika primitaka investicijskog društva.
38. Funkcija upravljanja ljudskim resursima trebala bi sudjelovati u i obavješćivati o izradi i procjeni politike primitaka za investicijsko društvo, uključujući strukturu primitaka, aspekt rodne neutralnosti, razine primitaka i programe poticaja, na način kojim će uz privlačenje i zadržavanje potrebnog osoblja investicijskog društva biti zajamčena i usklađenost politike primitaka s profilom rizičnosti investicijskog društva.
39. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi sudjelovati u i obavješćivati o određivanju odgovarajućih parametara uspješnosti koji su prilagođeni za rizik (uključujući naknadne prilagodbe), kao i u procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu investicijskog društva. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi potvrđivati i procjenjivati podatke

¹⁰ Vidjeti EBA-ine Smjernice o unutarnjem upravljanju za investicijska društva.

¹¹ Vidjeti EBA-ine Smjernice o unutarnjem upravljanju za investicijska društva.

o prilagodbi za rizik, kao i biti pozvana da sudjeluje na sastancima odbora za primitke u pogledu navedenog.

40. Funkcija praćenja usklađenosti trebala bi provesti analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost investicijskog društva sa zakonodavstvom, propisima, internim politikama i kulturom rizika te bi upravljačko tijelo, u upravljačkoj i nadzornoj funkciji, trebala izvijestiti o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir nalaze funkcije praćenja usklađenosti tijekom postupaka odobrenja, preispitivanja i nadzora politike primitaka.
41. Ako je uspostavljena, funkcija unutarnje revizije trebala bi provesti neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka investicijskog društva na njegov profil rizičnosti, kao i načina na koji se navedenim utjecajima upravlja u skladu sa smjernicama iz odjeljka 2.5. Provjeru može provesti drugi subjekt grupe ili se provjera može eksternalizirati vanjskoj stranci.
42. U kontekstu grupe, nadležne funkcije u matičnom društvu i društvima kćerima u Uniji trebale bi međusobno komunicirati i po potrebi razmjenjivati informacije. Investicijska društva također bi po potrebi trebala razmjenjivati informacije s konsolidirajućom institucijom kada konsolidirajuća institucija podliježe Direktivi 2013/36/EU.

2.2 Uključenost dioničara

43. Ovisno o pravnom obliku investicijskog društva i važećem nacionalnom pravu, odobrenje politike primitaka investicijskog društva i, ako je to primjenjivo, odluke koje se odnose na primitke članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih članova osoblja, također mogu biti povjereni skupštini dioničara u skladu s nacionalnim pravom o trgovačkim društvima¹². Glas dioničara može biti savjetodavan ili obvezujući.
44. Kada je odobrenje primitaka pojedinačnih članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih članova osoblja dodijeljeno dioničarima, dioničari bi trebali odobriti sve komponente primitaka, uključujući otpremnine. U slučaju kada odobrenje politike primitaka podliježe odobrenju dioničara, oni bi također trebali unaprijed odobriti maksimalan iznos isplata koje se mogu dodijeliti upravljačkom tijelu i drugim članovima identificiranog osoblja u slučaju prijevremenog raskida ugovora ili kriterije za utvrđivanje takvih iznosa.
45. Kako bi dioničari mogli donijeti utemeljene odluke u skladu sa točkama 43. i 44., nadzorna bi funkcija trebala osigurati da im investicijsko društvo dostavi odgovarajuće informacije o politici primitaka koja je osmišljena kako bi im pomogla procijeniti strukturu poticaja i omjer u kojem se potiče i kontrolira preuzimanje rizika, kao i sveukupni trošak strukture primitaka. Takve informacije trebale bi se dostaviti znatno prije relevantnog sastanka skupštine dioničara. Za potrebe određivanja paketa primitaka trebalo bi dostaviti detaljne informacije o politikama primitaka i njihovim izmjenama te o procedurama i postupcima odlučivanja. Takve bi se informacije trebale odnositi na:

¹² Vidjeti također Direktivu 2007/36 o pravima dioničara, kako je izmijenjena Direktivom 2017/828, člancima 9.a i 9.b.

- a. komponente primitaka;
 - b. glavne karakteristike i ciljeve paketa primitaka te njihovo usklađenje sa strategijom poslovanja i rizika, uključujući sklonost preuzimanju rizika i korporativne vrijednosti investicijskog društva;
 - c. način osiguranja rodne neutralnosti politike primitaka;
 - d. način razmatranja elemenata pod (b) u prethodnim/naknadnim prilagodbama, posebno za identificirano osoblje.
46. Nadzorna funkcija ostaje odgovorna za prijedloge podnesene skupštini dioničara, kao i za stvarnu provedbu i kontrolu bilo kakvih izmjena politika i praksi primitaka.

2.3 Osnivanje odbora za primitke

47. Osim ako nije drukčije određeno nacionalnim pravom, investicijsko društvo s bilančnom i izvanbilančnom imovinom koja u razdoblju od četiri godine koje izravno prethodi određenoj financijskoj godini u prosjeku iznosi više od 100 milijuna EUR mora osnovati odbor za primitke koji je odgovoran za savjetovanje upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji i pripremu odluka koje će to tijelo donijeti.
48. Odbor za primitke može se osnovati na razini grupe, među ostalim i u slučajevima kada konsolidirajuća institucija podliježe Direktivi 2013/36/EU. Odredbe u vezi sa sastavom odbora za primitke utvrđene u odjeljku 2.4.1 primjenjuju se i kada je odbor osnovan na razini grupe.
49. U slučaju kada ne postoji obveza osnivanja odbora za primitke, odredbe ovih smjernica koje se odnose na odbor za primitke trebale bi se tumačiti kao da se primjenjuju na nadzornu funkciju.

2.3.1 Sastav odbora za primitke

50. U skladu s člankom 33. stavkom 1. Direktive (EU) 2019/2034, odbor za primitke sastoji se od članova upravljačkog tijela koji nemaju nikakve izvršne funkcije i, ako je primjenjivo, predstavnika zaposlenika. Samo se ti članovi osoblja smatraju članovima odbora za primitke, čak i ako na sastancima sudjeluje ostalo osoblje. Odbor za primitke mora biti rodno uravnotežen.
51. Predsjednik i većina članova odbora za primitke trebali bi ispunjavati uvjete neovisnosti¹³. Ako je nacionalnim pravom propisano da u upravljačkom tijelu moraju biti zastupljeni zaposlenici, to tijelo mora uključivati jednog ili više predstavnika zaposlenika. Ako ne postoji dovoljan broj neovisnih članova, investicijska društva trebala bi biti posebno oprezna prilikom provedbe drugih mjera u cilju ograničavanja sukoba interesa kad je riječ o odlukama o primitcima.

¹³ Neovisnost kako je utvrđena u točki 5.6 smjernica EBA-e o unutarnjem upravljanju; vidjeti također zajedničke smjernice EBA-e i ESMA-e o procjeni prikladnosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija.

52. Članovi odbora za primitke trebali bi na skupnoj osnovi posjedovati odgovarajuće znanje, stručnost i profesionalno iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, upravljanjem rizicima i kontrolnim aktivnostima, posebno u pogledu mehanizma za usklađenje strukture primitaka s profilom rizičnosti i profilom kapitala investicijskih društava.

2.3.2 Uloga odbora za primitke

53. Odbor za primitke trebao bi:

- a. biti odgovoran za izradu odluka o primitcima koje donosi nadzorna funkcija, posebno u vezi s primitcima članova upravljačkog tijela na upravljačkoj funkciji, kao i drugog identificiranog osoblja;
- b. podupirati i savjetovati nadzornu funkciju u vezi s izradom politike primitaka investicijskog društva, među ostalim kako bi se osiguralo da je politika primitaka rodno neutralna i da se njome podržava jednako postupanje prema članovima osoblja različitih rodova;
- c. podupirati nadzornu funkciju prilikom nadzora politika, praksi i postupaka koji se odnose na primitke te usklađenosti s politikom primitaka i zahtjevom u pogledu rodne neutralnosti politike primitaka;
- d. provoditi provjere ažurnosti postojeće politike primitaka i, po potrebi, podnositi prijedloge za izmjenu;
- e. provoditi provjeru imenovanja vanjskih savjetnika o primitcima koje nadzorna funkcija može odlučiti angažirati u svrhu pružanja podrške ili savjetovanja;
- f. osigurati primjerenost informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka;
- g. procjenjivati mehanizme i sustave koji su usvojeni kako bi se osiguralo da su sustavom primitaka obuhvaćeni svi rizici, razine likvidnosti i kapitala te da je cjelokupna politika primitaka rodno neutralna i usklađena s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima i da se njome potiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima te da je u skladu s poslovnim strategijom, ciljevima, korporativnom kulturom i vrijednostima, kulturom rizika i dugoročnim interesima investicijskog društva;
- h. procjenjivati ostvarenje ciljeva uspješnosti i potrebe za naknadnom prilagodbom za rizik, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata;
- i. provoditi provjeru niza mogućih scenarija kako bi se ispitalo kako politike i prakse primitaka reagiraju na vanjske i unutarnje događaje te retroaktivno testirati kriterije koji se primjenjuju za određivanje dodjele i prethodnu prilagodbu za rizik na temelju stvarnih rezultata rizika.

54. U slučaju kada je investicijsko društvo osnovalo odbor za primitke, odbor za primitke trebao bi izravno nadgledati primitke viših službenika u funkcijama praćenja usklađenosti te funkciji upravljanja rizicima i funkciji revizije ako su uspostavljene. To se odnosi i na osoblje kojemu je povjerena provedba postupaka za upravljanje rizicima u slučajevima kada nije uspostavljena funkcija upravljanja rizicima. Odbor za primitke trebao bi dati preporuke nadzornoj funkciji za izradu paketa primitaka i iznose primitaka koji se trebaju isplatiti zaposlenicima na višim pozicijama u kontrolnim funkcijama.

2.3.3 Postupci i linije izvješćivanja

55. Odbor za primitke trebao bi:
- imati pristup svim podacima i informacijama u vezi s postupkom odlučivanja nadzorne funkcije o izradi, provedbi, nadzoru i provjeri politika i praksi primitaka;
 - imati adekvatne financijske resurse i slobodan pristup svim informacijama i podacima neovisnih kontrolnih funkcija, uključujući funkciju upravljanja rizicima;
 - osigurati odgovarajuću uključenost neovisne kontrolne funkcije i drugih relevantnih funkcija (npr. funkcija upravljanja ljudskim resursima, funkcija pravnih poslova i funkcija strateškog planiranja) u odgovarajućim područjima stručnosti te, ako je to potrebno, tražiti vanjski savjet.
56. Odbor za primitke trebao bi surađivati s drugim odborima nadzorne funkcije čije aktivnosti mogu utjecati na izradu i ispravno funkcioniranje politika i praksi primitaka (npr. odbor za rizike, revizorski odbor i odbor za imenovanja); također, trebao bi nadzornoj funkciji i, po potrebi, skupštini dioničara, pružati adekvatne informacije o provedenim aktivnostima.
57. Ako je osnovan, odbor za rizike trebao bi, ne dovodeći u pitanje zadaće odbora za primitke, provjeriti uzimaju li se poticajima iz politika i praksi primitaka u obzir rizici, kapital i likvidnost investicijskog društva, kao i vjerojatnost i vrijeme ostvarivanja zarade.
58. U slučaju kada su osnovana oba odbora, na sastancima odbora za primitke trebao bi sudjelovati, ako je to relevantno, član odbora za rizike i obratno.

2.4 Provjera politike primitaka

59. Nadzorna funkcija i, u slučaju da je osnovan, odbor za primitke, trebali bi osigurati da politike i prakse investicijskog društva koje se odnose na primitke podliježu središnjoj i neovisnoj internoj provjeri koja se provodi barem jedanput godišnje. Provjera bi trebala obuhvaćati analizu rodne neutralnosti politike primitaka.
60. Investicijska društva trebala bi pratiti kretanje rodno uvjetovane razlike u plaći; kad je riječ o investicijskim društvima s 50 ili više članova osoblja, potreban je zaseban izračun za svaku pojedinačnu zemlju za:

- a. identificirano osoblje, ne uključujući članove upravljačkog tijela;
 - b. članove upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji;
 - c. članove upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji; i
 - d. drugo osoblje.
61. Ako postoje značajne razlike između prosječne plaće muških i ženskih članova osoblja ili muških i ženskih članova upravljačkog tijela, investicijska društva trebala bi dokumentirati glavne razloge za to, poduzeti prikladne mjere gdje je to relevantno ili bi trebala moći dokazati da razlika ne proizlazi iz politike primitaka koja nije rodno neutralna.
62. U grupama investicijskih društava matično društvo u Uniji također bi trebalo provoditi središnju provjeru usklađenosti s propisima, politikama grupe, procedurama i internim pravilima.
63. Investicijska društva trebala bi provoditi središnju i neovisnu provjeru na pojedinačnoj osnovi. U grupi, društva kćeri mogu se oslanjati na provjeru koju je provelo matično društvo u Uniji ako provjera koja je provedena na konsolidiranoj osnovi obuhvaća investicijsko društvo i ako su nalazi dostupni nadzornoj funkciji tog investicijskog društva.
64. Ne dovodeći u pitanje odgovornost upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji, investicijska društva mogu djelomično ili u cijelosti eksternalizirati zadaće povremene neovisne provjere politika primitaka¹⁴.
65. Investicijska bi društva u okviru središnje i neovisne interne provjere trebala procijeniti funkcioniraju li politike, prakse i postupci kojima se dodjeljuju primitci:
- a. u skladu s planom (posebno, u skladu s odobrenim politikama, postupcima i internim pravilima; jesu li isplate primitaka odgovarajuće, jesu li u skladu s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve investicijskog društva);
 - b. u skladu s nacionalnim i međunarodnim propisima, načelima i normama; te
 - c. primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi te ograničavaju li sposobnost investicijskog društva da osigura dobru kapitalnu osnovu u skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica.
66. Kako bi se osigurala usklađenost sa strategijom i okvirom investicijskog društva za upravljanje rizicima, u provjeru politika primitaka investicijskog društva trebalo bi izravno uključiti druge relevantne interne korporativne funkcije (funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja itd.), kao i druge ključne odbore nadzorne funkcije (revizorski odbor, odbor za rizike i odbor za imenovanja).

¹⁴ Vidjeti i EBA-ine Smjernice za eksternalizaciju i Delegiranu uredbu Komisije (EU) 2017/565 od 25. travnja 2016. o dopuni Direktive 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s organizacijskim zahtjevima i uvjetima poslovanja investicijskih društava te izrazima definiranim za potrebe te Direktive.

67. U slučaju kada se povremenim provjerama pokaže da politike primitaka ne funkcioniraju u skladu s planom ili ako su donesene preporuke, odbor za primitke, ako je uspostavljen, ili nadzorna funkcija trebali bi osigurati predlaganje, odobrenje i pravovremenu provedbu korektivnog akcijskog plana.
68. Potrebno je dokumentirati nalaze provedene interne provjere, kao i mjera koje su poduzete za njihovu korekciju, putem pisanih izvješća ili zapisnika sa sastanaka relevantnih odbora ili nadzorne funkcije, te ih staviti na raspolaganje upravljačkom tijelu, relevantnim odborima i korporativnim funkcijama.

2.5 Interna transparentnost

69. Politika primitaka investicijskog društva trebala bi se interno objaviti cjelokupnom osoblju i biti dostupna cjelokupnom osoblju u svakom trenutku. Povjerljivi aspekti primitaka pojedinačnih članova osoblja ne podliježu internoj transparentnosti.
70. Osoblje je potrebno obavijestiti o karakteristikama varijabilnih primitaka, kao i o postupku i kriterijima koji će se upotrebljavati za procjenu učinka njihovih profesionalnih djelatnosti na profil rizičnosti investicijskog društva i njihove varijabilne primitke. Postupak procjene u pogledu uspješnosti pojedinca osobito bi se trebao pravilno dokumentirati i trebao bi biti transparentan dotičnom osoblju.

3. Politike primitaka i kontekst grupe

71. U skladu s člankom 25. Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva moraju, ne dovodeći u pitanje odstupanja predviđena člankom 32. stavkom 4. Direktive (EU) 2019/2034, ispunjavati sve zahtjeve iz članaka 26., 30., 31., 32. i 33. te direktive. To obuhvaća primjenjive regulatorne tehničke standarde u pogledu primitaka. Zahtjevi i njihove specifikacije u okviru ovih smjernica primjenjuju se na pojedinačnoj osnovi i, gdje je primjenjivo, na konsolidiranoj osnovi kako je navedeno u članku 7. Uredbe (EU) 2019/2033.
72. Na konsolidiranoj razini, matično društvo u Uniji i nadležna tijela trebaju zajamčiti provedbu i usklađenost politike primitaka za sve članove osoblja, uključujući sve identificirano osoblje, u svim investicijskim društvima i drugim subjektima koji su obuhvaćeni bonitetnom konsolidacijom te u svim podružnicama. Politika primitaka trebala bi biti rodno neutralna. Potrebno je uzeti u obzir posebne zahtjeve u pogledu primitaka koji se primjenjuju u društvima kćerima.
73. U vezi s investicijskim društvima i subjektima unutar grupe koja posluje u više država članica, u grupnoj politici primitaka trebao bi se naznačiti način na koji bi se njezinom provedbom trebale uzeti u obzir razlike među nacionalnim provedbama zahtjeva u pogledu primitaka iz Direktive (EU) 2019/2034.
74. Prilikom primjene zahtjevâ na konsolidiranoj osnovi primjenjuju se zahtjevi o primitcima primjenjivi u državi članici u kojoj se nalazi matično društvo u Uniji, uključujući u pogledu

identificiranog osoblja koje ima značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe, čak i ako država članica u kojoj se matično društvo u Uniji nalazi na stroži način provodi zahtjeve utvrđene člancima 30. i 32. Direktive (EU) 2019/2034.

75. Osoblje koje je matično društvo iz treće zemlje uputilo na rad u društvo kći koje se nalazi unutar EU-a, a koje je investicijsko društvo ili podružnica, koje bi, kada bi ga izravno zaposlilo investicijsko društvo ili podružnica unutar EU-a, bilo obuhvaćeno pojmom „identificirano osoblje” tog investicijskog društva ili podružnice unutar EU-a, smatra se identificiranim osobljem. Na takvo upućeno osoblje trebale bi se primjenjivati odredbe u pogledu primitaka utvrđene u Direktivi (EU) 2019/2034 jer se provode u državi članici u kojoj investicijsko društvo EU-a ili podružnica imaju poslovni nastan, kao i važeći regulatorni tehnički standardi. Za potrebe kratkoročnog upućivanja na rad, primjerice u slučaju kada osoba prebiva u državi članici samo nekoliko tjedana u svrhu rada na projektu, na tu bi se osobu trebale primjenjivati takve odredbe jedino ako bi bila obuhvaćena utvrđivanjem na temelju regulatornih tehničkih standarda za identificirano osoblje, uzimajući u obzir dodijeljene primitke za relevantno razdoblje te ulogu i odgovornosti u razdoblju tijekom kojeg je bila upućena na rad.
76. Kratkoročni ugovori ili upućivanja na rad ne smiju se koristiti kao sredstvo zaobilaženja zahtjeva o primitcima iz Direktive (EU) 2019/2034 i svih povezanih standarda ili smjernica.
77. Zahtjevi u pogledu primitaka iz Direktive (EU) 2019/2034 i odredbe ovih smjernica primjenjuju se na investicijska društva u državama članicama neovisno o činjenici da ona mogu biti društva kćeri matičnog investicijskog društva ili institucije u trećoj zemlji. U slučaju kada je društvo kći iz EU-a čije se matično društvo nalazi u trećoj zemlji matično društvo u Uniji, opseg bonitetne konsolidacije ne obuhvaća razinu matičnog investicijskog društva koje se nalazi u trećoj zemlji i druga izravna društva kćeri tog matičnog investicijskog društva. Matično društvo u Uniji trebalo bi osigurati da se politika primitaka na razini grupe matičnog investicijskog društva iz treće zemlje uzima u obzir u okviru njegovih politika primitaka ako to nije u sukobu sa zahtjevima utvrđenima u relevantnom pravu EU-a ili nacionalnom pravu, uključujući u ovim smjernicama.

Proporcionalnost

78. Načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno člankom 26. stavkom 3. Direktive (EU) 2019/2034, nastoje se dosljedno uskladiti politike i prakse primitaka s pojedinačnim profilima rizičnosti, sklonosti preuzimanju rizika i strategijom investicijskog društva, kako bi se osiguralo djelotvorno ispunjenje zahtjeva u pogledu primitaka.
79. Prilikom proporcionalne primjene zahtjeva u pogledu primitaka i odredaba ovih smjernica investicijska društva i nadležna tijela trebaju uzeti u obzir prirodu, opseg i složenost te rizike svojstvene poslovnom modelu i aktivnostima investicijskog društva.
80. Obveza izrade dobrih i učinkovitih politika i praksi primitaka primjenjuje se na sva investicijska društva i odnosi se na cjelokupno osoblje, neovisno o različitim karakteristikama investicijskih društava.

81. Prilikom procjene proporcionalnosti i utvrđivanja tražene razine složenosti politika primitaka i pristupâ mjerjenju rizika investicijska društva i nadležna tijela trebaju uzeti u obzir kombinaciju kvalitativnih i kvantitativnih aspekata svih prethodno navedenih kriterija. Primjerice, poslovna aktivnost može biti malog opsega, ali obuhvaćati složene aktivnosti i profile rizičnosti zbog prirode svojih djelatnosti ili složenosti svojih proizvoda.
82. Ako je investicijskom društvu dopušteno pružati usluge i obavljati aktivnosti iz točaka 2., 3., 4., 6. i 7. odjeljka A Priloga I. Direktivi 2014/65/EU, u načelu je potrebno očekivati veću razinu složenosti. Konkretno, investicijskom je društvu dopušteno držati novac ili imovinu klijenata.
83. Za prethodno navedene svrhe investicijska društva i nadležna tijela trebaju uzeti u obzir barem sljedeće kriterije:
 - a. bilančnu i izvanbilančnu imovinu investicijskog društva te ispunjava li investicijsko društvo kriterije i pragove utvrđene u članku 32. stavku 4. Direktive (EU) 2019/2034;
 - b. je li investicijskom društvu dopušteno držati novac ili imovinu klijenata;
 - c. vrstu odobrenih djelatnosti i usluga (npr. odjeljci A i B Priloga I. Direktivi 2014/65/EU) i ostale usluge (npr. usluge poravnanja) koje investicijsko društvo obavlja;
 - d. iznos imovine pod upravljanjem;
 - e. imovinu koja se pohranjuje i administrira;
 - f. opseg obrađenih naloga klijenta;
 - g. opseg dnevnog prometa trgovanja;
 - h. geografsku prisutnost investicijskog društva i opseg poslovanja u svakoj jurisdikciji, uključujući u trećim zemljama;
 - i. pravni oblik i raspoložive vlasničke i dužničke instrumente;
 - j. metode za utvrđivanje kapitalnih zahtjeva;
 - k. čini li investicijsko društvo dio grupe i, ako je to slučaj, procjenu proporcionalnosti za grupu te značajke grupe kojoj investicijsko društvo pripada;
 - l. temeljnu poslovnu strategiju;
 - m. strukturu poslovnih aktivnosti i vremenski horizont, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti;
 - n. strukturu financiranja investicijskog društva;

- o. internu organizaciju investicijskog društva, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranom osoblju;
 - p. glavne izvore i strukturu dobiti i gubitaka investicijskog društva;
 - q. vrstu klijenata (npr. fizičke osobe, pravne osobe, obrti, javni subjekti);
 - r. složenost financijskih instrumenata ili ugovora;
 - s. eksternalizirane funkcije i distribucijske kanale;
 - t. postojeće sustave informacijske tehnologije (IT), uključujući sustave za osiguravanje kontinuiteta i funkcije eksternalizacije u tom području.
84. Prije proporcionalne primjene zahtjeva u pogledu primitaka i odredaba ovih smjernica potrebno je utvrditi osoblje na temelju kriterija određenih u članku 30. stavku 1. Direktive (EU) 2019/2034 i Delegirane uredbe Komisije sukladno članku 30. stavku 4. te direktive (regulatorni tehnički standardi za identificirano osoblje) i dodatnih internih kriterija¹⁵.
85. Prilikom provedbe posebnih politika primitaka za različite kategorije identificiranog osoblja, u skladu s odjeljcima 3. i 4. ovih smjernica, pri primjeni načela proporcionalnosti potrebno je uzeti u obzir utjecaj te kategorije identificiranog osoblja na profil rizičnosti investicijskog društva i imovinu kojom to društvo upravlja.
86. Nadležna tijela trebala bi osigurati usklađivanje investicijskih društava sa zahtjevima u pogledu primitaka i odredbama ovih smjernica na način da su omogućeni jednaki uvjeti među različitim investicijskim društvima.

Izuzeca od postupka isplate varijabilnih primitaka

87. Ne dovodeći u pitanje obvezu država članica da provode članak 32. stavak 4. Direktive 2019/2034/EU, investicijska društva čija ukupna imovina ne premašuje prag definiran nacionalnim pravom ne moraju primjenjivati zahtjeve za odgodu varijabilnih primitaka te ih mogu isplaćivati u instrumentima, kako je utvrđeno u članku 32. stavku 1. točkama (j) i (l) i članku 32. stavku 3. trećem podstavku Direktive (EU) 2019/2034.
88. Prilikom utvrđivanja iznosa godišnjih varijabilnih primitaka koji se isplaćuju članu osoblja i stvarnog omjera između varijabilnih i fiksnih godišnjih primitaka za potrebe članka 32. stavka 4. točke (b) Direktive (EU) 2019/2034, odnosno primjene izuzeca od zahtjeva za odgodu i isplate varijabilnih primitaka pojedinačnim članovima osoblja u instrumentima, investicijska društva trebala bi uzeti u obzir iznose utvrđene u točkama (a) i (b) i primijeniti daljnje uvjete utvrđene u točkama od (c) do (h):

¹⁵ Vidjeti smjernice za postupak utvrđivanja naveden u odjeljku 5. ovih smjernica.

- a. iznos godišnjih varijabilnih primitaka dodijeljenih za radno razdoblje koje je jednako financijskoj godini za koju se utvrđuje može li se primijeniti izuzeće i sva radna razdoblja koja su završila u toj financijskoj godini, neovisno o trajanju odnosnih radnih razdoblja koja su završila u toj financijskoj godini, odnosno, iznos bi trebao obuhvaćati ukupni iznos varijabilnih primitaka na temelju višegodišnjih razdoblja obračuna na obnovljivoj i neobnovljivoj osnovi i bonuse za zadržavanje osoblja za razdoblja dulja od godinu dana ako je odnosno razdoblje završilo u dotičnoj financijskoj godini;
- b. iznos godišnjih fiksnih primitaka dodijeljenih za prethodnu radnu godinu; investicijska društva mogu isključiti ostale dodjele koje se smatraju fiksnim primitcima kako je utvrđeno u točkama 127. i 128.;
- c. iznos varijabilnih primitaka dodijeljenih za prethodnu radnu godinu, neovisno o načinu isplate primitaka, tj. u novcu, instrumentima ili drugim oblicima varijabilnih primitaka;
- d. varijabilni primitci trebaju se sastojati od svih oblika dodijeljenih varijabilnih primitaka, uključujući varijabilne primitke na temelju uspješnosti, iznose koji su isplaćeni kao zajamčeni varijabilni primitci, bonuse za zadržavanje osoblja, otpremnine ili diskrecijske mirovinske pogodnosti;
- e. iznos varijabilnih primitaka dodijeljenih za radna razdoblja dulja od jedne godine, npr. na temelju dugoročnih planova poticaja ili višegodišnjih razdoblja obračuna, uzimajući u obzir ukupni iznos za radnu godinu u kojoj radna razdoblja završavaju;
- f. ukupni iznos varijabilnih primitaka koji su dodijeljeni u radnoj godini kao zajamčeni varijabilni primitci, bonusi za zadržavanje, otpremnine i diskrecijske mirovinske pogodnosti;
- g. iznosi se trebaju temeljiti na definiciji fiksnih i varijabilnih primitaka u ovim smjernicama i trebaju biti izračunani na temelju bruto dodijeljenih primitaka;
- h. ako se iznos utvrđuje na pojedinačnoj osnovi, treba uzeti u obzir primitke koje je dodijelilo investicijsko društvo; ako se iznos utvrđuje na konsolidiranoj osnovi, treba uzeti u obzir sve primitke koji su dodijeljeni u okviru bonitetne konsolidacije; i
- i. ako se primitci isplaćuju u valuti koja nije euro, iznose valja pretvoriti u eure primjenom valutnog tečaja koji je Komisija objavila za financijsko programiranje i proračun za posljednji mjesec financijske godine investicijskog društva.¹⁶

89. Prilikom izračuna prosjeka vrijednosti imovine za četverogodišnje razdoblje koje izravno prethodi tekućoj financijskoj godini za potrebe članka 32. stavka 4. točke (a) Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva trebaju koristiti jednostavni prosjek te vrijednosti na kraju četiri prethodne financijske godine. Ako se računi vode u valuti koja nije euro, iznose valja

¹⁶ Valutni tečajevi dostupni su na mrežnom mjestu Europske komisije na poveznici: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

pretvoriti u eure primjenom valutnog tečaja koji je Komisija objavila za financijsko programiranje i proračun za posljednji mjesec svake financijske godine.

90. Ako su nadležna tijela nacionalnim pravom ovlaštena za utvrđivanje pragova u skladu s člankom 32. stavkom 4. Direktive (EU) 2019/2034 za pojedinačna investicijska društva, prilikom smanjivanja ili povećavanja pragova nadležna tijela trebaju uzeti u obzir prirodu investicijskog društva, opseg i složenost njegovih aktivnosti, njegovu unutarnju organizaciju ili, ako je to primjenjivo, značajke grupe kojoj pripada, kao i kriterije proporcionalnosti utvrđene u ovim smjernicama. Isto vrijedi i u pogledu smanjenja pragova utvrđenih u članku 32. stavku 5. točkama (c), (d) i (e) te članku 32. stavku 6.
91. Ako su nadležna tijela nacionalnim pravom ovlaštena za utvrđivanje pragova u skladu s člankom 32. stavkom 7. Direktive (EU) 2019/2034 za pojedinačne članove osoblja, prilikom smanjivanja praga nadležna tijela trebaju uzeti u obzir kriterije iz tog članka te utjecaj koji profesionalne djelatnosti članova osoblja imaju na profil rizičnosti investicijskog društva i imovinu kojom to društvo upravlja u odnosu na druge članove identificiranog osoblja. Primjerice, ako postoji značajniji utjecaj na profil rizičnosti, može biti prikladno zatražiti primjenu odgode i isplate u instrumentima.

5. Postupak utvrđivanja

92. Investicijska društva imaju odgovornost utvrditi članove osoblja čije profesionalne djelatnosti imaju bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja (identificirano osoblje). Sva investicijska društva trebala bi provoditi godišnju samoprocjenu kako bi utvrdila cjelokupno osoblje čije profesionalne djelatnosti imaju ili bi mogle imati bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja. Postupak utvrđivanja trebao bi činiti dio sveukupne politike primitaka investicijskog društva.
93. Samoprocjena bi se trebala temeljiti na kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima utvrđenima u regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje i trebala bi uključivati, ako je to potrebno kako bi se zajamčilo potpuno utvrđivanje cjelokupnog osoblja čije profesionalne djelatnosti imaju bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja, dodatne kriterije koje utvrđuje investicijsko društvo, koji odražavaju razine rizika različitih aktivnosti unutar investicijskog društva, kao i utjecaj članova osoblja na profil rizičnosti.
94. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija koji se temelje na primitcima članova osoblja trebalo bi uzeti u obzir fiksne primitke dodijeljene za prethodnu financijsku godinu i varijabilne primitke dodijeljene osoblju tijekom prethodne financijske godine ili za prethodnu financijsku godinu. Varijabilni primitci dodijeljeni tijekom prethodne financijske godine jesu varijabilni primitci dodijeljeni tijekom prethodne financijske godine s obzirom na prethodnu uspješnost. Investicijska društva trebala bi definirati primjenjivu metodu u svojoj politici primitaka. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija na temelju primitaka članova osoblja investicijska društva

trebala bi uzeti u obzir sve novčane i nenovčane fiksne i varijabilne komponente primitaka dodijeljene za profesionalne usluge. Potrebno je uzeti u obzir uobičajene pakete primitaka koji nisu opravdani na pojedinačnoj razini, na temelju sveukupnog iznosa koji je raščlanjen prema objektivnim kriterijima do razine pojedinačnog člana osoblja.

95. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija definiranih u eurima investicijska društva koja dodjeljuju primitke u valuti koja nije euro trebala bi pretvoriti primjenjive pragove primjenom internog valutnog tečaja koji se koristi za konsolidaciju računa ili valutnog tečaja koji Komisija upotrebljava za financijsko programiranje i proračun za mjesec u kojem su dodijeljeni primitci ili valutnog tečaja za posljednji mjesec financijske godine investicijskog društva. Investicijsko društvo trebalo bi dokumentirati primjenjivu metodu za utvrđivanje valutnog tečaja u svojoj politici primitaka.
96. Samoprocjena bi trebala biti jasna, dosljedna i primjereno dokumentirana i trebala bi se redovito ažurirati tijekom godine, barem u pogledu kvalitativnih kriterija u okviru regulatornih tehničkih standarda za identificirano osoblje te bi se, gdje je to primjereno, trebala temeljiti na kriterijima investicijskog društva. Investicijska društva trebala bi osigurati da se s osobljem koje je obuhvaćeno ili bi moglo biti obuhvaćeno kriterijima iz članka 3. regulatornih tehničkih standarda za identificirano osoblje tijekom razdoblja od najmanje tri mjeseca u financijskoj godini postupa kao s identificiranim osobljem.
97. U dokumentaciju o samoprocjeni u pogledu utvrđivanja osoblja trebalo bi uključiti barem sljedeće informacije:
 - a. razlog za samoprocjenu i područje njezine primjene;
 - b. metodu koja je upotrijebljena za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti investicijskog društva, uključujući na različitim geografskim lokacijama;
 - c. metodu procjene osoba koje rade u investicijskim društvima i drugim subjektima koji su obuhvaćeni konsolidacijom, društvima kćerima i podružnicama, uključujući one koje se nalaze u trećim zemljama;
 - d. ulogu i odgovornosti različitih korporativnih tijela i internih funkcija uključenih u izradu, nadzor, provjeru i primjenu procesa samoprocjene; i
 - e. rezultat utvrđivanja.
98. Investicijska društva trebala bi voditi evidenciju o postupku utvrđivanja i njegovim rezultatima te bi trebala biti sposobna dokazati svojem nadležnom nadzornom tijelu način utvrđivanja osoblja prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje i svim drugim kriterijima koje upotrebljavaju investicijska društva.
99. Dokumentacija o samoprocjeni trebala bi barem uključivati broj identificiranog osoblja, uključujući broj osoblja koje je identificirano po prvi put, poslovne odgovornosti i aktivnosti, imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku, kao i poslovna područja kojima je unutar

investicijskog društva identificirano osoblje dodijeljeno te usporedbu s rezultatima samoprocjene iz prethodne godine.

100. Dokumentacija bi također trebala obuhvaćati članove osoblja koji su identificirani na temelju kvantitativnih kriterija, ali za koje je procijenjeno da njihove profesionalne djelatnosti nemaju bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja, u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje. Investicijska društva trebala bi čuvati dokumentaciju tijekom primjerenog razdoblja kako bi omogućila provjeru koju provode nadležna tijela.

5.1 Prethodno odobrenje isključenjâ

101. U slučaju kada investicijsko društvo u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje utvrdi da profesionalne djelatnosti člana osoblja nemaju bitan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja i zatraži prethodno odobrenje, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. na temelju analize provedene u okviru godišnjeg postupka utvrđivanja osoblja upravljačko tijelo trebalo bi odlučiti je li osoblje zaista bez značajnog utjecaja na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja te obavijestiti nadzornu funkciju o donesenoj odluci. Nadzorna funkcija ili odbor za primitke, u slučajevima kada je osnovan, trebali bi preispitivati kriterije i proces na temelju kojeg se odluke donose i odobriti provedena izuzeća;¹⁷
- b. bilo koji zahtjev za prethodno odobrenje potrebno je podnijeti bez odgode, a najkasnije unutar šest mjeseci od kraja prethodne financijske godine. Nadležno tijelo trebalo bi procijeniti te odobriti ili odbiti zahtjev, ako je to moguće, u roku od tri mjeseca nakon zaprimanja potpune dokumentacije.
- c. Ako su u prethodnoj financijskoj godini članu osoblja dodijeljeni ukupni primitci u iznosu od 1 000 000 EUR ili više, nadležno tijelo trebalo bi bez odgode obavijestiti EBA-u o zaprimljenom zahtjevu i dati svoju početnu procjenu. Nadležno tijelo bi na zahtjev trebalo odmah EBA-i dostaviti sve informacije koje je primilo investicijsko društvo. EBA će se povezati s nadležnim tijelom kako bi osigurala da se takva isključenja odobravaju na dosljedan način prije nego što nadležno tijelo donese odluku o odobrenju ili odbijanju zahtjeva.

102. Prethodno odobrenje u pogledu isključenja članova osoblja identificiranih u vezi s kvantitativnim kriterijima trebalo bi se dodijeliti samo na ograničeno razdoblje. Zahtjev za prethodno odobrenje u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje trebao bi se podnositi svake godine. U pogledu osoblja za koje se odluka o zahtjevu donosi prvi put, prethodno odobrenje odnosi se samo na onu financijsku godinu u kojoj je zatraženo prethodno odobrenje te na sljedeću financijsku godinu. Za osoblje za koje je isključenje već

¹⁷ U vezi s odobrenjem izuzeća od politike primitaka vidjeti točku 103.

odobreno za tekuću financijsku godinu prethodno odobrenje trebalo bi se odnositi samo na sljedeću financijsku godinu.

103. U slučaju kada bi identificirano osoblje bilo isključeno u društvima kćerima koja sama ne podliježu Direktivi (EU) 2019/2034, nadležno tijelo je nadležno tijelo matičnog investicijskog društva. U vezi s podružnicama investicijskih društava sa sjedištem u trećoj zemlji, nadležno tijelo je nadležno tijelo odgovorno za nadzor investicijskih društava države članice u kojoj se podružnica nalazi.
104. Zahtjevi za prethodno odobrenje trebali bi sadržavati sva imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku za identificirano osoblje na koje se isključenje primjenjuje, postotak doprinosa poslovne jedinice ukupnom regulatornom kapitalu investicijskog društva u kojemu je predmetni član osoblja aktivan i analizu utjecaja člana osoblja na profil rizičnosti investicijskog društva za svakog člana identificiranog osoblja. U slučaju kada je identificirano osoblje aktivno u istoj poslovnoj jedinici i ima istu funkciju, potrebno je provesti zajedničku procjenu.

5.2 Upravljanje postupkom utvrđivanja

105. Upravljačko tijelo ima krajnju odgovornost za postupak utvrđivanja i povezanu politiku. Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji trebalo bi:
- odobriti politiku postupka utvrđivanja kao dio politike primitaka;
 - biti uključeno u izradu samoprocjene;
 - osigurati ispravnu provedbu procjene za potrebe utvrđivanja osoblja u skladu s Direktivom (EU) 2019/2034, regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje i ovim smjernicama;
 - nadzirati postupak utvrđivanja na kontinuiranoj osnovi;
 - odobriti sva značajna izuzeća od usvojene politike ili njezine izmjene te pomno razmotriti i pratiti njihov utjecaj;
 - odobriti ili nadzirati svako isključenje osoblja u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje kada investicijsko društvo smatra da osoblje nije ispunilo kvantitativne kriterije definirane u regulatornim tehničkim standardima za identificirano osoblje jer osoblje zapravo nema značajan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja;
 - povremeno preispitivati odobrenu politiku i, ako je to potrebno, provoditi izmjene.
106. U slučaju kada je osnovan odbor za primitke, on bi trebao aktivno sudjelovati u postupku utvrđivanja u skladu s odgovornostima za pripremu odluka o primitcima. U slučaju kada ne postoji odbor za primitke, predmetne zadaće trebali bi izvršavati neizršni i, ako je to moguće, neovisni članovi upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji.

107. Funkcija osiguranja usklađenosti, funkcija upravljanja rizicima ili osoblje kojemu su povjereni postupci upravljanja rizicima, funkcije koje pružaju podršku poslovanju (npr. funkcija pravnih poslova, funkcija upravljanja ljudskim resursima) i relevantni odbori upravljačkog tijela (odbor za rizike, odbor za imenovanja i revizorski odbor) trebali bi biti uključeni u postupak utvrđivanja u skladu s njihovom pojedinačnom ulogom te na kontinuiranoj osnovi. U slučaju kada je osnovan odbor za rizike, on bi posebice trebao biti uključen u postupak utvrđivanja ne dovodeći u pitanje zadaće odbora za primitke. Investicijska društva trebala bi osigurati odgovarajuću razmjenu informacija među svim internim tijelima i funkcijama koje su uključene u postupak utvrđivanja. Postupak utvrđivanja i njegov rezultat trebali bi podlijegati neovisnoj internoj ili vanjskoj provjeri.

5.3 Postupak utvrđivanja na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini

108. Prilikom utvrđivanja kategorija osoblja u skladu s člankom 30. stavkom 1. Direktive (EU) 2019/2034 investicijska društva trebala bi primijeniti kvalitativne i kvantitativne kriterije za utvrđivanje iz regulatornih tehničkih standarda za identificirano osoblje te kriterije koje dodatno utvrđuju investicijska društva, i to na pojedinačnoj osnovi, koristeći se brojkama i uzimajući u obzir situaciju pojedinačnog investicijskog društva, i uz to na konsolidiranoj osnovi. Na konsolidiranoj osnovi matično društvo u Uniji trebalo bi primjenjivati kriterije koristeći se konsolidiranim brojkama i uzimajući u obzir konsolidiranu situaciju i utjecaj na profil rizičnosti investicijskih društava na konsolidiranoj osnovi.

109. Prilikom primjene kvalitativnih kriterija za utvrđivanje na konsolidiranoj razini članovi osoblja u društvu kćeri obuhvaćeni su samo ako su odgovorni za funkcije na koje se ti kriteriji odnose na konsolidiranoj osnovi. Primjerice, član osoblja u društvu kćeri koji je član upravljačkog tijela tog društva kćeri trebao bi biti obuhvaćen kriterijem „član osoblja je član upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji” samo ako je također član upravljačkog tijela matičnog investicijskog društva koje se nalazi u EU-u

110. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija za utvrđivanje na konsolidiranoj osnovi investicijska društva trebala bi uzeti u obzir sve primitke dodijeljene predmetnom članu osoblja u punom opsegu bonitetne konsolidacije.

111. Prilikom primjene kvalitativnih kriterija za utvrđivanje investicijska društva trebala bi utvrditi osoblje odgovorno za funkciju navedenu u kvalitativnim kriterijima; glavni kriterij za utvrđivanje nije naziv funkcije, već ovlast i odgovornost koja je povjerena funkciji.

5.4 Uloga matičnog društva u Uniji

112. Matično društvo u Uniji trebalo bi osigurati sveukupnu usklađenost s politikama primitaka grupe, uključujući postupke utvrđivanja i ispravnu provedbu na konsolidiranoj i pojedinačnoj osnovi.

5.5 Uloga društava kćeri i podružnica

113. Investicijska društva koja su društva kćeri matičnog društva u Uniji trebala bi u okviru svoje politike primitaka provoditi politiku primitaka koju je propisalo konsolidirajuće matično društvo u Uniji, kao i postupak utvrđivanja osoblja.
114. Sva društva kćeri trebala bi aktivno sudjelovati u postupku utvrđivanja koji provodi konsolidirajuće matično društvo u Uniji. Konkretno, sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, uključujući ona koja sama ne podliježu Direktivi (EU) 2019/2034, trebala bi matičnom društvu u Uniji dostaviti sve informacije potrebne za ispravno utvrđivanje cjelokupnog osoblja koje ima značajan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja na konsolidiranoj osnovi.
115. Društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi (EU) 2019/2034 ne moraju provoditi postupak utvrđivanja na pojedinačnoj razini, osim ako je to određeno sektorskim zahtjevima u pogledu primitaka. Za društva kćeri koja ne podliježu toj direktivi ili drugim specifičnim zahtjevima u pogledu primitaka procjenu bi trebalo provesti matično društvo u Uniji na konsolidiranoj osnovi, na temelju informacija koje je dostavilo društvo kći. Investicijska društva koja su obuhvaćena Direktivom (EU) 2019/2034 trebala bi provesti vlastitu samoprocjenu za potrebe utvrđivanja osoblja na pojedinačnoj razini. Investicijska društva koja su uključena u postupak utvrđivanja na konsolidiranoj osnovi mogu matičnom društvu u Uniji delegirati praktičnu primjenu postupka utvrđivanja na pojedinačnoj razini.
116. Podružnice koje se nalaze u državi članici, a čija su matična društva investicijska društva sa sjedištem u trećoj zemlji i investicijska društva u državi članici koja su društva kćeri matičnih investicijskih društava u trećim zemljama trebale bi provesti postupak utvrđivanja i obavijestiti svoje matično investicijsko društvo o ishodima. Investicijska društva u državi članici u svoju bi procjenu također trebala uključiti svoja društva kćeri koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, kao i podružnice koje se nalaze u trećim zemljama. Investicijska društva trebala bi biti upoznata s činjenicom da podružnice čine dio investicijskog društva koji nije neovisan.
117. Kad je riječ o podružnicama iz trećih zemalja koje se nalaze u državi članici, kriteriji za utvrđivanje trebali bi se na isti način primjenjivati na funkcije, poslovne aktivnosti i osoblje koje se nalazi u državi članici kao što bi se primjenjivali da se radi o investicijskom društvu na pojedinačnoj razini.

6. Kapitalna osnova

118. Investicijska društva i nadležna tijela trebala bi osigurati da dodjela, isplata i stjecanje varijabilnih primitaka, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata, na temelju politike primitaka investicijskog društva ne ugrožavaju održavanje dobre kapitalne osnove.
119. Prilikom procjene stabilnosti kapitalne osnove investicijsko društvo trebalo bi uzeti u obzir svoj sveukupni regulatorni kapital, njegov sastav te posebno redovni osnovni kapital i kapitalne

zahtjeve. Zahtjev za održavanje dobre kapitalne osnove također se primjenjuje na konsolidiranoj osnovi. Dodatno, nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir rezultate svojih nadzornih provjera.

120. Investicijska društva trebala bi uključiti učinak varijabilnih primitaka – neodgođenih i odgođenih iznosa – u svoje planove u pogledu kapitala i likvidnosti te u sveukupni postupak procjene adekvatnosti internog kapitala.
121. Ukupnim iznosom varijabilnih primitaka koji dodjeljuje investicijsko društvo ne smije se ograničiti sposobnost investicijskog društva da dugoročno održi ili povрати dobru kapitalnu osnovu te je njime potrebno uzeti u obzir interese dioničara i vlasnika, ulagatelja i drugih dionika. Varijabilni primitci ne smiju se dodjeljivati ni isplaćivati u slučaju kada bi učinak takve isplate bio da kapitalna osnova investicijskog društva izgubi svoju stabilnost. Investicijsko društvo trebalo bi razmotriti navedene zahtjeve, zaključke postupka procjene adekvatnosti internog kapitala, svoje višegodišnje planiranje kapitala i preporuke nadležnih tijela i europskih nadzornih tijela o raspodjelama prilikom određivanja sljedećeg:
 - a. sveukupnog skupa varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti za navedenu godinu; i
 - b. iznosa varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćeni ili stečeni.
122. Investicijska društva koja nemaju dobru kapitalnu osnovu ili kod kojih je dobra kapitalna osnova ugrožena trebala bi poduzeti sljedeće mjere u vezi s varijabilnim primitcima:
 - a. smanjiti skup varijabilnih bonusa, uključujući mogućnost smanjenja na nulu;
 - b. primijeniti potrebne mjere usklađenja s uspješnošću, posebno malus;
 - c. upotrijebiti neto dobit investicijskog društva za tu godinu i potencijalno za naredne godine u svrhu ojačanja kapitalne osnove. Investicijsko društvo ne bi trebalo nadoknaditi smanjenje varijabilne naknade kako bi u kasnijim godinama osiguralo dobru kapitalnu osnovu ili drugim isplatama, sredstvima ili metodama kojima se zaobilazi ova odredba.
123. Nadležna tijela trebala bi intervenirati u slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka pokaže štetnom za održavanje dobre kapitalne osnove tako da od investicijskog društva zatraže da smanji ili ograniči utvrđeni sveukupni skup varijabilnih primitaka dok se ne poboljša adekvatnost kapitala, i, ako je to potrebno, da primijeni mjere usklađivanja s obzirom na uspješnost, posebice malus, te od investicijskih društava zatražiti da upotrijebe neto dobit za osnaženje regulatornog kapitala.

Glava II. – Struktura primitaka

7. Kategorije primitaka

124. Na temelju Direktive (EU) 2019/2034, primitci mogu biti fiksni ili varijabilni; ne postoji treća kategorija primitaka. Ne dovodeći u pitanje nacionalnu primjenu izuzeća iz članka 32. stavaka 4. do 7. Direktive (EU) 2019/2034, u slučaju varijabilnih primitaka koji se isplaćuju članovima identificiranog osoblja, uz opće zahtjeve iz članaka 26. i 30. te direktive potrebno je također ispuniti zahtjeve iz članka 32. Direktive (EU) 2019/2034. Za potrebe navedenog investicijska društva trebala bi u skladu s ovim smjernicama dodijeliti ili fiksne ili varijabilne komponente primitaka te bi u svojim politikama primitaka trebala odrediti jasne, objektivne, unaprijed utvrđene i transparentne kriterije za kategoriziranje svih komponenti primitaka u fiksne ili varijabilne u skladu s ovim smjernicama.
125. U slučaju kada na temelju kriterija iz ovih smjernica nije moguće kategorizirati određenu komponentu primitaka kao fiksni primitak, ta se komponenta treba smatrati varijabilnim primitkom.
126. Primitak se smatra fiksnim kada za uvjete dodjele i iznos primitka vrijedi sljedeće:
- a. temelje se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
 - b. temelje se na nediskrecijskoj odluci i odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža osoblja;
 - c. transparentni su u pogledu pojedinačnog iznosa koji se dodjeljuje pojedinačnom članu osoblja;
 - d. stalni su, odnosno isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja povezanog s posebnom ulogom i organizacijskim odgovornostima;
 - e. neopozivi su; do izmjene stalnog iznosa dolazi tek ponovnim kolektivnim pregovaranjem u skladu s nacionalnim kriterijima o određivanju plaća;
 - f. ne mogu se umanjiti, privremeno oduzeti niti otkazati od strane investicijskog društva;
 - g. ne daju poticaje za preuzimanje rizika; te
 - h. ne ovise o uspješnosti.
127. Komponente primitaka koje čine dio opće politike investicijskog društva, ako ispunjavaju uvjete iz točke 128., ili plaćanja koja se smatraju obveznima na temelju nacionalnog prava smatraju se fiksnim primitcima. Navedeno obuhvaća plaćanja koja čine dio uobičajenih paketa za zaposlenike kako je utvrđeno u ovim smjernicama.

128. Sljedeće komponente primitaka trebale bi se također smatrati fiksnima ako se u svim sličnim situacijama primjenjuje dosljedan pristup:
- a. primitci koji se isplaćuju osoblju koje je upućeno na rad u inozemstvo, uzimajući u obzir troškove života i porezne stope u različitim državama;
 - b. dodatci kojima se povećava osnovna fiksna plaća u situacijama kada osoblje radi u inozemstvu i prima manje primitke u odnosu na one koji bi mu se isplaćivali na lokalnom tržištu rada za usporedivu funkciju, pri čemu su ispunjeni svi sljedeći posebni uvjeti:
 - i. dodatak se isplaćuje na nediskriminirajućoj osnovi svim članovima osoblja u sličnim okolnostima;
 - ii. dodatak se dodjeljuje zbog privremenog upućivanja osoblja na rad u inozemstvo ili na drugu funkciju s razinom primitaka koja zahtijeva usklađenje kojim bi se odrazile razine plaća na relevantnom tržištu;
 - iii. razina dodatnih isplata temelji se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
 - iv. trajanje dodatka povezano je s trajanjem prethodno navedene situacije.

8. Posebni slučajevi komponenti primitaka

8.1 Dodatci

129. Varijabilni i fiksni primitci investicijskih društava mogu se sastojati od različitih komponenti, uključujući dodatne ili pomoćne isplate ili pogodnosti. Investicijska društva trebala bi analizirati dodatke¹⁸ i odrediti ih kao fiksne ili varijabilne komponente primitaka. Određivanje bi se trebalo temeljiti na kriterijima iz odjeljka 7.
130. Posebno u slučaju kada se dodatci smatraju fiksnim primitcima, ali imaju bilo koju od značajki navedenih u nastavku, investicijsko društvo trebalo bi propisno dokumentirati rezultate procjena provedenih na temelju odjeljka 7.:
- a. isplaćuju se samo članovima identificiranog osoblja¹⁹;
 - b. ograničeni su na slučajeve gdje bi omjer varijabilne i fiksne komponente primitaka inače premašio omjer utvrđen u okviru politike primitaka;
 - c. dodatci su povezani s pokazateljima koji bi se mogli shvatiti kao zamjenske vrijednosti za uspješnost. U tom bi slučaju investicijsko društvo trebalo biti sposobno dokazati da ti

¹⁸ Označavanje se može razlikovati među investicijskim društvima: „plaćanje na temelju uloge, dodatci za osoblje, prilagodljivi dodatci za ulogu, fiksni dodatak za isplatu” itd.

¹⁹ Činjenica da je netko član identificiranog osoblja ne bi se trebala smatrati ulogom ili funkcijom.

pokazatelji nisu povezani s uspješnošću investicijskog društva, npr. analizom korelacije s korištenim pokazateljima uspješnosti.

131. U slučaju kada se dodatci temelje na ulozi, funkciji ili organizacijskoj odgovornosti člana osoblja, kako bi se ispravno povezali s fiksnom komponentom primitaka, trebaju ispunjavati kriterije iz točke 128., uzimajući pritom u obzir sve sljedeće pojedinosti:
- a. dodatak se veže uz ulogu ili odgovornost unutar organizacije i dodjeljuje se sve dok ne dođe do značajnih promjena u pogledu odgovornosti i ovlasti uloge na način da je odnosnom članu osoblja dodijeljena različita uloga ili odgovornost unutar organizacije;
 - b. iznos ne ovisi ni o kojim čimbenicima osim obavljanja određene uloge ili odgovornosti unutar organizacije te ispunjenja kriterija iz točke 14.;
 - c. svi drugi članovi osoblja koji imaju istu ulogu ili odgovornost unutar organizacije i koji se nalaze u sličnoj situaciji imali bi pravo na usporediv dodatak.
132. Nadležna tijela trebala bi osigurati da dodatci ne predstavljaju sredstvo ili metodu kojom se olakšava neusklađenost investicijskih društava s Direktivom (EU) 2019/2034.

8.2 Varijabilni primitci utemeljeni na budućoj uspješnosti

133. U slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, temelji na prošloj uspješnosti od barem godinu dana, ali ovisi i o uvjetima buduće uspješnosti, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:
- a. investicijska društva trebala bi članovima osoblja jasno odrediti dodatne uvjete uspješnosti koje je potrebno ispuniti nakon dodjele kako bi stekli varijabilne primitke;
 - b. prije stjecanja varijabilnih primitaka investicijska društva trebala bi procijeniti jesu li uvjeti za njihovo stjecanje ispunjeni;
 - c. trebalo bi odrediti dodatne uvjete uspješnosti usmjerene na budućnost za unaprijed određeno radno razdoblje od barem godinu dana;
 - d. u slučaju neispunjenja dodatnih uvjeta uspješnosti usmjerenih na budućnost, do 100 % varijabilnih primitaka koji su dodijeljeni na temelju tih uvjeta trebalo bi podlijegati mehanizmima malusa;
 - e. razdoblje odgode trebalo bi završiti najranije godinu dana nakon procjene zadnjeg uvjeta uspješnosti; sve ostale odredbe koje se odnose na odgodu varijabilnih primitaka za identificirano osoblje koje su utvrđene u odjeljku 15. primjenjuju se na isti način kao na varijabilne primitke koji se isključivo temelje na uspješnosti koja prethodi njihovoj dodjeli;
 - f. za izračun omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka potrebno je uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka u financijskoj godini za koju

su varijabilni primitci, uključujući dugoročni program poticaja, dodijeljeni. Navedeno bi se također trebalo primjenjivati u slučaju kada se procjena prošle uspješnosti temeljila na višegodišnjem razdoblju obračuna.

134. U slučaju kada se potencijalni plan primitaka u vezi s varijabilnim primitcima, uključujući dugoročni program poticaja, isključivo temelji na uvjetima buduće uspješnosti (npr. novi članovi osoblja uključeni su u dugoročni program poticaja na početku prve godine radnog odnosa), trebalo bi se smatrati da je iznos dodijeljen po ispunjenju uvjeta uspješnosti; u protivnom ne bi trebalo biti nikakve dodjele. Potrebno je uzeti u obzir dodijeljene iznose pri izračunu omjera varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka u financijskoj godini koja prethodi njihovoj dodjeli. U slučaju kada se dodjeljuje određen broj instrumenata, iznimno za potrebe izračuna omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka potrebno ih je vrednovati prema tržišnim cijenama ili fer vrijednosti koja je utvrđena u trenutku odobravanja plana za potencijalnu isplatu varijabilnih primitaka. Trebale bi se primjenjivati podtočke od (a) do (c) točke 134. Svi drugi zahtjevi primjenjuju se na isti način kao i na varijabilne primitke, npr. razdoblje odgode započinje nakon dodjele varijabilnih primitaka.

8.3 Isplate dividendi i kamata

135. Dividende koje se isplaćuju na stečene dionice ili istovjetne vlasničke udjele koje osoblje prima u svojstvu dioničara ili vlasnika investicijskog društva za potrebe ovih smjernica ne smatraju se dijelom primitaka. Isto se primjenjuje na kamate isplaćene osoblju na druge instrumente dodijeljene nakon stjecanja.

8.4 Bonusi za zadržavanje osoblja

136. Investicijska društva trebala bi moći dokazati svoj legitiman interes u dodjeli bonusa za zadržavanje određenog člana identificiranog osoblja. Primjerice, bonusi za zadržavanje osoblja mogu se koristiti tijekom restrukturiranja, likvidacije, nakon promjene u kontroli ili kako bi se zajamčio dovršetak velikih projekata u okviru investicijskog društva. Investicijska društva trebala bi dokumentirati događaj ili obrazloženje zbog kojih je bilo nužno dodijeliti bonus za zadržavanje osoblja, kao i razdoblje, uključujući datum početka i završetka, za koje se pretpostavlja da razlog postoji. Investicijska društva trebala bi definirati uvjete zadržavanja i primjenjive uvjete uspješnosti. Investicijska društva trebala bi odrediti razdoblje zadržavanja te datum ili događaj nakon kojeg se utvrđuje jesu li uvjeti za zadržavanje i uvjeti uspješnosti ispunjeni.
137. Općenito, investicijska društva ne bi trebala dodjeljivati višestruke bonuse za zadržavanje osoblja istom članu osoblja; u izvanrednim slučajevima, i kada je to propisno opravdano, članu osoblja može biti isplaćeno više od jednog bonusa za zadržavanje osoblja, ali u različitim trenucima te pod uvjetima utvrđenima u ovom odjeljku s obzirom na svaki bonus za zadržavanje osoblja. Bonusi za zadržavanje osoblja trebali bi se dodjeljivati samo nakon

ispunjenja uvjeta za zadržavanje i primjenjivih uvjeta uspješnosti. Nadalje, bonusi za zadržavanje osoblja trebali bi se dodjeljivati samo ako ne postoje razlozi zbog kojih bi nastala situacija u kojoj bonus za zadržavanje osoblja ne bi trebao biti dodijeljen, kao što su značajna kršenja usklađenosti, povreda dužnosti ili drugi propusti tog člana osoblja.

138. Bonus za zadržavanje osoblja trebao bi biti u skladu sa zahtjevima u pogledu održavanja dobre kapitalne osnove kako je utvrđeno u članku 31. i članku 32. stavku 1. točki (d) Direktive (EU) 2034/2019 te nadzornim ovlastima iz članka 39. stavka 2. točke (g) Direktive (EU) 2034/2019, što bi moglo dovesti do situacije u kojoj je potrebno smanjiti bonus za zadržavanje osoblja i možda ga čak svesti na nulu.
139. Prilikom procjene i razmatranja primjerenosti dodjele bonusa za zadržavanje osoblja članu identificiranog osoblja investicijska društva i nadležna tijela mogu uzeti u obzir barem sljedeće:
- a. zabrinutosti koje dovode do rizika da će određeni član osoblja možda odlučiti napustiti investicijsko društvo;
 - b. razloge zbog kojih je zadržavanje člana osoblja od ključne važnosti za investicijsko društvo;
 - c. posljedice koje bi nastale ako predmetni član osoblja napusti investicijsko društvo;
 - d. je li iznos dodijeljenog bonusa za zadržavanje osoblja nužan i proporcionalan za zadržavanje određenog člana osoblja.
140. Bonus za zadržavanje osoblja trebao bi se temeljiti na posebnim uvjetima koji se razlikuju od uvjeta uspješnosti koji se primjenjuju na druge dijelove varijabilnih primitaka i koji obuhvaćaju uvjet zadržavanja i posebne uvjete uspješnosti. Posebni uvjeti za dodjelu bonusa za zadržavanje osoblja trebali bi dovesti do cilja zadržavanja (odnosno zadržavanja člana osoblja u investicijskom društvu u prethodno utvrđenom razdoblju ili do nastanka određenog događaja). Posebni uvjeti uspješnosti trebali bi obuhvaćati uvjete koji su povezani s legitimnim interesom zbog kojeg bi član osoblja trebao biti zadržan, kao i ponašanjem osoblja, i trebali bi biti u skladu s odredbama točke 138. Bonusi za zadržavanje osoblja ne bi trebali dovesti do nastanka situacije u kojoj ukupni varijabilni primitci člana osoblja, koji se sastoje od varijabilnih primitaka povezanih s uspješnošću i bonusa za zadržavanje osoblja, više nisu povezani s uspješnošću tog pojedinca, predmetne poslovne jedinice i ukupnim rezultatima investicijskog društva kako je propisano člankom 30. točkom (j) podtočkom ii. i člankom 32. stavkom 1. točkom (a) Direktive (EU) 2034/2019.
141. Bonusi za zadržavanje osoblja ne bi se smjeli dodjeljivati kao nadoknada za neisplaćene primitke povezane s uspješnošću, uslijed nedostatne uspješnosti ili financijskog položaja investicijskog društva.
142. Investicijska društva trebala bi odrediti razdoblje zadržavanja kao trenutak u okviru događaja ili kao razdoblje od datuma početka do datuma završetka događaja kada bi uvjet zadržavanja trebao biti ispunjen. Bonuse za zadržavanje osoblja potrebno je dodijeliti nakon

završetka razdoblja zadržavanja. Tijekom razdoblja zadržavanja ne bi trebalo biti razmjernih dodjela.

143. Bonusi za zadržavanje osoblja predstavljaju varijabilne primitke; prema tome, ako se dodijele članu identificiranog osoblja, moraju ispunjavati zahtjeve u pogledu varijabilnih primitaka iz članka 32. Direktive o investicijskim društvima, uključujući najveći omjer varijabilnih i fiksnih primitaka, naknadno usklađivanje s rizicima, isplatu u instrumentima, odgodu, zadržavanje, mehanizme malusa i povrata primitaka utvrđene na internoj razini.
144. Neovisno o činjenici da će bonus za zadržavanje osoblja biti isplaćen tek nakon isteka razdoblja zadržavanja, bonus za zadržavanje osoblja trebao bi se uzeti u obzir u izračunu omjera varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka u skladu s jednom od metoda utvrđenih u nastavku:
- a. bonus za zadržavanje dijeli se na godišnje iznose za svaku godinu razdoblja zadržavanja koji se računaju na linearnoj razmjernoj osnovi. U slučaju kada točno trajanje razdoblja zadržavanja nije unaprijed poznato, investicijsko društvo trebalo bi odrediti i primjereno dokumentirati razdoblje s obzirom na situaciju i poduzete mjere koje opravdavaju isplatu bonusa za zadržavanje. Izračun omjera trebao bi se temeljiti na utvrđenom razdoblju; ili
 - b. u obzir se uzima ukupan iznos bonusa za zadržavanje osoblja u godini u kojoj je ispunjen uvjet zadržavanja.

8.5 Diskrecijske mirovinske pogodnosti

145. Diskrecijske mirovinske pogodnosti oblik su varijabilnih primitaka. U slučaju kada uvjeti mirovinskog sustava društva uključuju mirovinske pogodnosti koje se ne temelje na uspješnosti i koje se kontinuirano dodjeljuju određenoj kategoriji osoblja, takve mirovinske pogodnosti ne bi se trebale smatrati diskrecijskima, već uobičajenim paketima za zaposlenike u skladu s odjeljkom ovih smjernica koji sadržava definicije. Diskrecijske mirovinske pogodnosti nisu otpremnine, čak i ako se zaposlenik odluči na prijevremenu mirovinu.
146. Investicijsko društvo trebalo bi osigurati da se u slučaju kada član osoblja napusti investicijsko društvo ili ode u mirovinu diskrecijske mirovinske pogodnosti ne isplaćuju bez razmatranja ekonomskih okolnosti u kojima se investicijsko društvo nalazi ili rizika koje je član osoblja preuzeo, a koji mogu imati dugoročan utjecaj na investicijsko društvo.
147. Ukupni iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti potrebno je dodijeliti u skladu s člankom 32. stavkom 3. Direktive (EU) 2019/2034 i, podložno odstupanju iz članka 32. stavka 4. te direktive, u instrumentima iz točke (j) tog članka ili, kada to odobre nadležna tijela, u okviru alternativnih aranžmana iz članka 32. stavka 1. točke (k) te:
- a. u slučaju kada član osoblja napusti investicijsko društvo prije mirovine, investicijsko društvo mora držati ukupan iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti barem tijekom razdoblja od pet godina bez primjene razmjernog stjecanja;

b. u slučaju kada član identificiranog osoblja ostvari uvjete za odlazak u mirovinu, petogodišnje razdoblje zadržavanja mora se primijeniti na ukupni isplaćeni iznos.

148. Investicijsko društvo trebalo bi osigurati da se mehanizmi malusa i povrata primitaka primjenjuju na isti način na diskrecijske mirovinske pogodnosti kao i na druge komponente varijabilnih primitaka.

9. Izvanredne komponente primitaka

9.1 Zajamčeni varijabilni primitci

149. Zajamčeni varijabilni primitci mogu imati više oblika poput „zajamčenog bonusa”, „bonusa dobrodošlice”, „bonusa pri zapošljavanju”, „minimalnog bonusa” itd. i mogu se dodijeliti u novcu ili instrumentima.

150. Prilikom dodjele zajamčenih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 32. stavkom 1. točkom (e) Direktive (EU) 2019/2034 prilikom zapošljavanja novih članova osoblja investicijskim društvima nije dopušteno jamčiti varijabilne primitke tijekom razdoblja duljeg od prve godine radnog odnosa. Zajamčeni varijabilni primitci izvanredni su i dodjeljuju se jedino u slučaju kada investicijsko društvo ima snažnu kapitalnu osnovu u skladu s ovim smjericama.

151. Investicijska društva trebala bi dodijeliti zajamčene varijabilne primitke istom članu osoblja samo jednom. Taj zahtjev također bi se trebao primjenjivati na konsolidiranoj osnovi te obuhvaća okolnosti u kojima članu osoblja isto investicijsko društvo ili drugo društvo obuhvaćeno konsolidacijom ponudi novi ugovor.

152. Kao dio dogovora kojima se jamči ovaj dio varijabilnih primitaka, investicijska društva mogu odlučiti da neće primijeniti zahtjeve u pogledu mehanizama malusa ili povrata primitaka na zajamčene varijabilne primitke. Investicijska društva smiju isplatiti ukupan iznos u novcu bez odgode.

9.2 Kompenzacija ili odšteta iz prethodnih ugovora o radu

153. Kompenzacija za odštetu iz prethodnih ugovora o radu trebala bi se dodijeliti samo kada su ispunjeni uvjeti utvrđeni u odjeljku 9.1 ovih smjernica.

154. U slučaju kada je prethodni poslodavac odgodio ili smanjio varijabilne primitke člana osoblja zbog raskida ugovora ili u slučaju da član osoblja mora vratiti zaprimljena plaćanja (npr. kao dio sporazuma o pokrivanju troškova obrazovanja) trebalo bi se smatrati da su primitci dodijeljeni kao kompenzacija ili za odštetu prethodnog ugovora o radu. U vezi s paketima primitaka koji se odnose na kompenzaciju ili odštetu za prethodni ugovor o radu primjenjuju se svi zahtjevi za varijabilne primitke i odredbe ovih smjernica, uključujući odgodu, zadržavanje, isplatu u instrumentima i mehanizme povrata.

9.3 Otpremnina i ostala plaćanja po isteku ugovora

9.3.1 Otpremnina

155. Investicijska društva u svojim bi politikama primitaka trebala pobliže odrediti moguću uporabu otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina članovima identificiranog osoblja. Prilikom utvrđivanja maksimalnih iznosa otpremnina investicijska društva trebala bi posebno uzeti u obzir fiksne komponente primitaka osoblja. Investicijska društva trebala bi razmotriti način na koji će omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka primijeniti na otpremnine.
156. Investicijska društva trebala bi imati okvir za određivanje i odobravanje otpremnine u slučajevima kada investicijsko društvo raskine ugovor prije njegova isteka, uključujući jasnu dodjelu odgovornosti i ovlasti za odlučivanje, te uključiti kontrolne funkcije u proceduru.
157. Otpremnine ne bi trebale predstavljati nerazmjernu nagradu, već primjerenu kompenzaciju članu osoblja u slučaju prijevremenog raskida ugovora. U skladu s člankom 32. stavkom 1. točkom (f) Direktive (EU) 2019/2034, otpremnine moraju odražavati uspješnost ostvarenu u određenom razdoblju i njima se ne nagrađuju neuspjeh ili povreda dužnosti.
158. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada postoji jasan propust za koji je predviđeno neposredno otkazivanje ugovora ili otpuštanje osoblja.
159. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada član osoblja dobrovoljno daje ostavku kako bi prihvatio posao u drugom pravnom subjektu, osim ako je isplata otpremnine propisana nacionalnim radnim pravom.
160. Dodatna plaćanja u kontekstu redovnog isteka ugovornog razdoblja ili imenovanja osobe članom upravljačkog tijela, npr. dodijeljene diskrecijske mirovinske pogodnosti, ne bi se trebala smatrati otpremninama nego uobičajenim varijabilnim primitcima identificiranog osoblja koji podliježu svim posebnim zahtjevima u pogledu varijabilnih primitaka.
161. Otpremnina obuhvaća dodatne isplate osim redovnih primitaka u sljedećim konkretnim situacijama:
- a. naknadu u slučaju otkaza za gubitak radnog mjesta kada investicijsko društvo ili njegovo društvo kći prijevremeno raskinu ugovor;
 - b. naknadu koja se dodjeljuje tijekom ograničenog razdoblja koje je utvrđeno kao razdoblje obveznog mirovanja nakon raskida ugovora i podliježe klauzuli o nenatjecanju sadržanoj u ugovoru;
 - c. ako investicijsko društvo raskine ugovore s članovima osoblja zbog propusta investicijskog društva ili mjera rane intervencije;

- d. ako investicijsko društvo želi raskinuti ugovor zbog značajnog smanjenja aktivnosti investicijskog društva u kojima je član osoblja imao aktivnu ulogu ili ako su druga investicijska društva preuzela poslovna područja bez mogućnosti da osoblje ostane zaposleno u investicijskom društvu koje je preuzelo relevantno područje;
 - e. ako se investicijsko društvo i član osoblja dogovore o nagodbi u slučaju stvarnog radnog spora koji bi u protivnom vjerojatno doveo do tužbe pred sudom.
162. Ako otpremninu dodjeljuju investicijska društva, ona bi nadležnom tijelu trebala moći dati valjane argumente za isplatu otpremnine, primjerenost dodijeljenog iznosa i kriterije koji su primijenjeni na određivanje tog iznosa, uključujući povezanost s uspješnošću postignutom tijekom određenog razdoblja i dokazati da se njome ne nagrađuje propust ili povreda dužnosti.
163. Prilikom određivanja iznosa otpremnine koji će se dodijeliti investicijsko društvo trebalo bi uzeti u obzir uspješnost ostvarenu tijekom određenog razdoblja i, ako je to potrebno, procijeniti ozbiljnost bilo kakvog propusta. Utvrđene propuste trebalo bi razlikovati u smislu propusta investicijskog društva i propusta identificiranog osoblja, kako slijedi:
- a. propusti investicijskog društva trebali bi se razmotriti prilikom određivanja ukupnog iznosa otpremnina za osoblje, uzimajući u obzir kapitalnu osnovu investicijskog društva; takva otpremnina ne bi trebala biti veća od smanjenja troškova postignutog prijevremenim raskidom ugovora;
 - b. propusti identificiranog osoblja trebali bi dovesti do prilagodbe naniže iznosa otpremnine koja bi se inače dodijelila u slučaju kada se prilikom procjene otpremnine razmatra samo uspješnost tijekom određenog razdoblja, uključujući mogućnost smanjenja iznosa na nulu.
164. Propusti investicijskog društva obuhvaćaju sljedeće situacije:
- a. slučaj kada je podnesen zahtjev za pokretanje redovnog postupka u slučaju insolventnosti investicijskog društva, kako je utvrđeno u članku 2. stavku 1. točki 47. Direktive 2014/59/EU;
 - b. slučaj kada značajni gubitci dovedu do situacije u kojoj investicijsko društvo više nema dobru kapitalnu osnovu i, slijedom navedenog, dođe do prodaje poslovnog područja ili smanjenja obujma poslovne aktivnosti.
165. Propusti identificiranog osoblja trebali bi se procjenjivati na osnovi pojedinačnog slučaja i obuhvaćati sljedeće situacije:
- a. slučaj kada se smatra da član upravljačkog tijela više ne ispunjava odgovarajuće standarde prikladnosti i primjerenosti;

- b. slučaj kada je član identificiranog osoblja sudjelovao u postupanju ili je odgovoran za postupanje koje je za posljedicu imalo značajne gubitke za investicijsko društvo, kako je utvrđeno u politici primitaka investicijskog društva;
- c. slučaj kada član identificiranog osoblja postupa u suprotnosti s internim pravilima, vrijednostima ili procedurama na temelju namjere ili krajnje nepažnje.

166. Otpremnine bi se trebale smatrati varijabilnim primitkom, zbog čega se, općenito, kada se dodjeljuju članovima identificiranog osoblja, primjenjuju svi zahtjevi iz članka 32. Direktive (EU) 2019/2034. Međutim, otpremnine se ne bi trebale uzeti u obzir za potrebe izračuna omjera između varijabilnih i fiksnih primitaka utvrđenog u politici primitaka i za primjenu odgode i isplate u instrumentima u sljedećim okolnostima:

- a. otpremnine koje su propisane nacionalnim radnim pravom ili su obvezne slijedom sudske odluke;
- b. otpremnine iz podtočaka i. i ii. ako investicijsko društvo može dokazati razloge za iznos otpremnine i njegovu primjerenost;
 - (i) otpremnine obračunane s pomoću unaprijed utvrđenih generičkih formula (npr. kada bivši član osoblja podliježe ugovornoj odredbi o nenatjecanju, odnosno kada upotrebljava tzv. *gardening leave*) utvrđenih u politici primitaka u slučajevima iz točke 161.;
 - (ii) otpremnine koje odgovaraju dodatnom iznosu dugovanom u skladu s klauzulom o nenatjecanju u ugovoru i koje se isplaćuju u budućim razdobljima, do iznosa fiksnih primitaka koji bi bili isplaćeni, za razdoblje nenatjecanja, kada bi osoblje i dalje bilo zaposleno;
- c. otpremnine na temelju točke 161. koje ne ispunjavaju uvjet iz točke 166. podtočke (b) i. u slučaju kada je investicijsko društvo dostavilo dokaze nadležnom tijelu o razlozima i primjerenosti iznosa otpremnine.

9.3.1 Ostala plaćanja po isteku ugovora

167. Redovne isplate primitaka povezane s trajanjem otkaznog roka ne bi se trebale smatrati otpremninama. Plaćanje primjerenog fiksnog iznosa nakon redovnog isteka ugovora o radu (odnosno nakon što ugovor o radu uredno završi ili nakon što ga član osoblja otkáže u skladu s primjenjivim otkaznim rokovima) te u svrhu isplate nadoknade članu osoblja u slučajevima kada mu investicijsko društvo ograniči obavljanje profesionalne djelatnosti ne bi trebalo podlijezati zahtjevima primjenjivima na varijabilne primitke, ako je to u skladu s nacionalnim pravom. Takva plaćanja ne bi se trebala provoditi kako bi se zamijenile otpremnine iz točke 161.

168. Dodatna plaćanja u kontekstu redovnog isteka ugovornog razdoblja ili imenovanja osobe članom upravljačkog tijela, npr. dodijeljene diskrecijske mirovinske pogodnosti, ne bi se trebala

smatrati otpremninama. Ako su takve komponente varijabilni primitci i ako se plaćaju članovima identificiranog osoblja, podliježu svim posebnim zahtjevima za varijabilne primitke i odredbama ovih smjernica.

10 Zabrane

10.1 Osobna zaštita od rizika

169. U slučaju kada je primjerena politika primitaka u skladu s rizicima, trebala bi biti dovoljno učinkovita i njome bi trebala biti omogućena praksa prilagodbe naniže u odnosu na iznos varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju osoblju te primjena mehanizama malusa i povrata primitaka.
170. Investicijska društva trebala bi u najvećoj mogućoj mjeri osigurati da članovi identificiranog osoblja ne mogu prenijeti negativne rizike varijabilnih primitaka drugoj strani putem zaštite od rizika ili određenih vrsta osiguranja, npr. provedbom politika za trgovanje financijskim instrumentima i zahtjevima za objavljivanje.
171. Trebalo bi smatrati da je identificirano osoblje zaštićeno od rizika od prilagodbe primitaka naniže ako je član identificiranog osoblja sklopio ugovor s trećom stranom ili investicijskim društvom i ako je ispunjen bilo koji od sljedećih uvjeta:
- a. ugovorom se od treće strane ili od investicijskog društva zahtijeva da izvrši izravna ili neizravna plaćanja članu identificiranog osoblja koja su povezana s iznosima za koje su varijabilni primitci člana osoblja smanjeni ili koja odgovaraju tim iznosima;
 - b. član identificiranog osoblja kupio je ili posjeduje izvedenice kojima je svrha omogućiti zaštitu od gubitaka povezanih s financijskim instrumentima koje je primio kao dio varijabilnih primitaka.
172. Trebalo bi smatrati da je identificirano osoblje zaštićeno od rizika od prilagodbe naniže ako član osoblja sklopi ugovor o osiguranju s odredbom prema kojoj treba biti obeštećen u slučaju takve prilagodbe primitaka. U pravilu to ne bi trebalo spriječiti ugovaranje osiguranja u svrhu pokrića osobnih plaćanja kao što su ona za zdravstvenu zaštitu ili rate hipotekarnog kredita.
173. Zahtjev za nekorištenje strategija osobne zaštite od rizika ili osiguranja kojima se umanjuju učinci usklađivanja s rizicima, ugrađen u mehanizme o primitcima, treba primjenjivati na odgođene i zadržane varijabilne primitke.
174. Investicijska društva trebala bi održavati djelotvorne mehanizme kako bi osigurala usklađenost člana identificiranog osoblja s odredbama ovog odjeljka. Potrebna je barem izjava člana identificiranog osoblja o preuzimanju obveze da će se suzdržati od poduzimanja strategija osobne zaštite od rizika ili sklapanja ugovora o osiguranju u svrhu umanjenja učinaka usklađivanja s rizicima. Ako je primjenjivo, funkcija upravljanja ljudskim resursima ili funkcija unutarnje kontrole investicijskog društva trebale bi provoditi barem provjere usklađenosti s

tom izjavom na licu mjesta u vezi s internim skrbničkim računima. Te nasumične provjere trebale bi barem uključivati interne skrbničke račune identificiranog osoblja. Također bi trebalo biti obvezno obavješćivanje investicijskog društva o bilo kojem skrbničkom računu izvan investicijskog društva.

10.2 Zaobilaženje

175. Investicijska društva trebala bi osigurati da se varijabilni primitci ne isplaćuju putem sredstava ili metoda čiji je cilj ili koji u stvarnosti dovode do neusklađenosti sa zahtjevima o primitcima i odredbama ovih smjernica za identificirano osoblje ili, u slučaju kada se takvi zahtjevi primjenjuju na cjelokupno osoblje, sa zahtjevima u pogledu primitaka za cjelokupno osoblje. Navedeno uključuje dogovore između investicijskog društva i trećih strana u kojima član osoblja ima financijski ili osobni interes.
176. „Zaobilaženje” je neusklađenost sa zahtjevima u pogledu primitaka i do njega dolazi ako investicijsko društvo u stvarnosti ne ispunjava cilj i svrhu zahtjeva kada ih se zajedno razmatra, dok investicijsko društvo u formalnom smislu postupuje u skladu s formulacijom pojedinačnog zahtjeva u pogledu primitaka.
177. Između ostalog, do zaobilaženja dolazi u sljedećim okolnostima:
- a. u slučaju kada se varijabilni primitci smatraju fiksnim primitcima u skladu s tekstom ovih smjernica, ali ne s ciljevima ovih smjernica;
 - b. u slučaju kada se varijabilni primitci osim zajamčenih varijabilnih primitaka dodjeljuju ili stječu iako zapravo:
 - i. mjerenjem u skladu s glavom IV. ovih smjernica nije utvrđena pozitivna uspješnost člana osoblja, poslovne jedinice ili investicijskog društva;
 - ii. ne postoji učinkovito usklađivanje s rizicima (odnosno prethodna ili naknadna prilagodba za rizik);
 - iii. varijabilni primitci nisu održivi s obzirom na financijski položaj investicijskog društva;
 - c. kada osoblje primi uplate od investicijskog društva ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali koje su sredstva ili metode plaćanja koje sadržavaju poticaj za preuzimanje rizika ili omogućuju nerazmjerne povrate od ulaganja u instrumente društva koji se značajno razlikuju od uvjeta za druge ulagatelje koji bi uložili u takvo sredstvo;
 - d. kada osoblje primi uplate od investicijskog društva ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali koje su sredstva ili metode za zaobilaženje zahtjeva o primitcima;

- e. kada se fiksne komponente primitaka dodjeljuju kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos;
 - f. kada se osoblju dodjeljuju primitci u instrumentima ili kada je u mogućnosti kupiti instrumente koji se ne vrednuju po tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti u slučaju instrumenata koji ne kotiraju na burzi i kada se dodatna primljena vrijednost ne uzima u obzir u varijabilnim primitcima;
 - g. kada se redovito pregovara o prilagodbi fiksnih komponenata primitaka i kada se prilagodbama primitci zapravo nastoje uskladiti s uspješnošću osoblja;
 - h. kada se dodatci dodjeljuju u prekomjernom iznosu koji nije opravdan u predmetnim okolnostima;
 - i. kada se primitci smatraju plaćanjem za prijevremenu mirovinu te se ne uzimaju u obzir kao varijabilni primitci, dok plaćanje zapravo ima značajke otpremnine s obzirom na to da je izvršeno u kontekstu prijevremenog raskida ugovora ili u slučaju kada član osoblja u stvarnosti ne ode u mirovinu nakon takve isplate ili u slučaju kada se isplate ne izvršavaju na mjesečnoj osnovi;
 - j. sve mjere koje bi dovele do situacije u kojoj politika primitaka više ne bi bila rodno neutralna.
178. Investicijska društva trebala bi osigurati da metoda mjerenja uspješnosti obuhvaća odgovarajuće kontrole kako bi se osiguralo da se kriterijima dodjele ne može manipulirati. U slučaju kada takve kontrole ne postoje, varijabilni primitci nisu na odgovarajući način povezani s uspješnošću te se politika primitaka ne provodi na odgovarajući način, a sve isplate varijabilnih primitaka mogu dovesti do kršenja regulatornih zahtjeva. Moguće manipulacije uključuju, primjerice, kurtozne odluke u bilateralnom postupku mjerenja uspješnosti, npr. kada ne postoje objektivne norme za postupak odlučivanja u pogledu ostvarivanja ciljeva članova osoblja.
179. Investicijska društva ne bi trebala nadoknađivati nikakvo smanjenje ili restrukturiranje varijabilnih primitaka, npr. u kontekstu mjera oporavka i sanacije ili druge izvanredne državne intervencije, u naknadnim godinama ili u obliku drugih isplata, sredstava ili metoda.
180. Investicijska društva ne bi trebala osnivati grupne strukture ili *offshore* subjekte ni sklapati ugovore s osobama koje djeluju u ime investicijskog društva kako bi manipulirale ishodom postupka utvrđivanja i kako bi zaobišle primjenu zahtjeva u pogledu primitaka i odredaba ovih smjernica na osoblje na koje bi se ti zahtjevi i odredbe inače primjenjivali.
181. U slučaju uporabe kratkoročnih (npr. jednogodišnjih) ugovora koje investicijska društva redovito obnavljaju, nadležna tijela trebala bi preispitati predstavljaju li takvi ugovori sredstvo ili metodu zaobilaženja zahtjeva u pogledu primitaka iz Direktive (EU) 2019/2034, npr. s obzirom na to da bi stvarno došlo do stvaranja varijabilnih primitaka, i poduzeti odgovarajuće

mjere kako bi se osiguralo da investicijska društva ispunjavaju zahtjeve iz članaka 30. i 32. Direktive (EU) 2019/2034.

182. Kada se radi o fiksnom primitku u skladu sa smjericama iz odjeljka 7. koji se isplaćuje u instrumentima, investicijska društva i nadležna tijela trebala bi razmotriti pretvaraju li ti instrumenti fiksnu komponentu primitaka u varijabilnu komponentu primitaka s obzirom na to da se uspostavlja veza s uspješnošću investicijskog društva. Investicijska društva ne bi trebala upotrebljavati financijske instrumente kao dio fiksnih primitaka s ciljem zaobilaženja zahtjeva koji se odnose na varijabilne primitke i upotrijebljeni instrumenti ne bi trebali pružati poticaj za prekomjerno preuzimanje rizika.

Glava III. – Primitci povezani s posebnim funkcijama

11. Primitci članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela

183. Primitci članova upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji (dalje u tekstu: upravljačka funkcija) trebali bi biti u skladu s njihovim ovlastima, zadaćama, stručnošću i odgovornostima.
184. Kako bi se na ispravan način spriječili sukobi interesa i ne dovodeći u pitanje točke 185. i 186., članovima nadzorne funkcije za tu bi se ulogu trebali isplaćivati samo fiksni primitci. Potrebno je isključiti mehanizme koji se zasnivaju na poticajima na temelju uspješnosti investicijskog društva. Nadoknada troškova članovima nadzorne funkcije i isplata fiksnog iznosa za sat ili dan rada, čak i ako vrijeme nadoknade nije unaprijed utvrđeno, smatraju se fiksnim primitkom.
185. Kada se u izvanrednim slučajevima nadzornoj funkciji dodjeljuju varijabilni primitci, varijabilni primitci i usklađivanje s rizicima trebali bi strogo biti prilagođeni dodijeljenim zadaćama nadzora, praćenja i kontrolnim zadaćama, odražavajući pritom individualne ovlasti i odgovornosti te ostvarenje ciljeva povezanih s njihovim funkcijama.
186. Kada se varijabilni primitci dodjeljuju u obliku instrumenata, trebale bi se poduzeti primjerene mjere kako bi se sačuvala neovisnost tih članova upravljačkog tijela, uključujući određivanje razdoblja zadržavanja do kraja mandata.

12 Primitci kontrolnih funkcija

187. Unutarnje kontrolne funkcije trebale bi posjedovati dostatne resurse, znanje i iskustvo za izvršenje svojih zadaća u vezi s politikom primitaka investicijskog društva. Kontrolne funkcije trebale bi aktivno i redovito surađivati međusobno i s drugim relevantnim funkcijama i odborima u pogledu politike primitaka i rizika koji mogu iz njih proizići.

188. Primitci osoblja u kontrolnim funkcijama trebali bi biti takvi da je investicijskom društvu omogućeno da u sklopu tih funkcija zaposli kvalificirano i iskusno osoblje. Primitci kontrolnih funkcija većinom bi trebali biti fiksni, kako bi odražavali prirodu njihovih odgovornosti.
189. Metode upotrijebljene za određivanje varijabilnih primitaka kontrolnih funkcija odnosno funkcije upravljanja rizicima, funkcije osiguranja usklađenosti i funkcije unutarnje revizije, ne bi trebale ugrožavati objektivnost i neovisnost osoblja.

Glava IV. – Politika primitaka, dodjela i isplata varijabilnih primitaka identificiranom osoblju

13. Politika primitaka za identificirano osoblje

190. Investicijska društva moraju osigurati usklađenost politike primitaka za identificirano osoblje sa svim načelima iz članaka 30. i 32. i, gdje je primjenjivo, člankom 31. Direktive (EU) 2019/2034 te moraju osigurati da je politika primitaka rodno neutralna.
191. Odgovarajući omjer između varijabilne i fiksne komponente primitaka identificiranog osoblja trebao bi se odrediti neovisno o mogućim naknadnim prilagodbama za rizik ili fluktuacijama u cijeni instrumenata.
192. Za različite kategorije identificiranog osoblja investicijska društva trebala bi provesti posebne politike primitaka i primjerene mehanizme usklađivanja s rizicima kako bi osigurala da je utjecaj kategorije identificiranog osoblja na profil rizičnosti investicijskog društva primjereno usklađen s njihovim primitcima.
193. Kada investicijska društva razmatraju isplatu manju od 100 % fiksne komponente primitaka u novcu, ta odluka treba biti utemeljena i odobrena u okviru politike primitaka.
194. Kada investicijsko društvo čiji je pravni oblik dioničko društvo, a posebno investicijsko društvo koje kotira na burzi, primijeni zahtjeve o vlasničkoj strukturi na određene kategorije identificiranog osoblja, kako bi se dugoročno postiglo bolje usklađenje poticaja koji se pružaju osoblju s profilom rizičnosti investicijskog društva, iznos je potrebno jasno dokumentirati u politikama investicijskog društva. U slučaju primjene zahtjeva o vlasničkoj strukturi, osoblje bi trebalo imati određen broj dionica ili nominalni iznos dionica onoliko dugo dok su zaposleni na istoj funkciji ili funkciji s istim ili višim položajem u hijerarhiji.

13.1 Potpuno fleksibilna politika varijabilnih primitaka

195. U skladu s člankom 30. stavkom 1. točkom (k) Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva moraju imati potpuno fleksibilnu politiku u pogledu varijabilnih primitaka za identificirano osoblje. Iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka trebao bi na primjeren način odražavati promjene u uspješnosti člana osoblja, poslovne jedinice i investicijskog društva.

Investicijsko društvo trebalo bi naznačiti kako varijabilni primitci reagiraju na promjene uspješnosti i razine uspješnosti. To bi trebalo obuhvaćati razine uspješnosti kada su varijabilni primitci smanjeni na nulu. Neetično ponašanje ili ponašanje koje nije u skladu sa zahtjevima trebalo bi dovesti do značajnog smanjenja varijabilnih primitaka člana osoblja.

196. Iznos fiksnih primitaka mora biti dovoljno visok kako bi se osigurala mogućnost smanjenja varijabilnih primitaka na nulu. Osoblje ne bi smjelo biti ovisno o dodjeli varijabilnih primitaka jer bi u suprotnome to moglo predstavljati poticaj za kratkoročno preuzimanje pretjeranih rizika, uključujući obmanjujuću prodaju proizvoda, kada bez takvog kratkoročnog preuzimanja rizika zbog uspješnosti investicijskog društva ili člana osoblja ne bi bila moguća dodjela varijabilnih primitaka.
197. Isplatom fiksnih primitaka u instrumentima, ako postoje, ne smije biti ugrožena sposobnost investicijskog društva da primijeni potpuno fleksibilnu politiku u pogledu varijabilnih primitaka.

13.2 Omjer između fiksne i varijabilne komponente primitaka

198. Investicijska društva trebala bi utvrditi fiksne komponente primitaka osoblja u skladu člankom 30. stavkom 1. na razini kojom bi se omogućila potpuno fleksibilna politika u pogledu varijabilnih primitaka za cjelokupno osoblje. U tu je svrhu u okviru politike primitaka potrebno utvrditi odgovarajući omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka.
199. Utvrđeni omjer jest omjer između varijabilne komponente primitka koji se može dodijeliti kao maksimum za sljedeće radno razdoblje i fiksne komponente primitka sljedećeg radnog razdoblja. Maksimalni dopušteni omjeri trebali bi uključivati razine isplata koje bi obuhvaćale uspješnost „iznad ciljne razine” ili iznimnu uspješnost, a ne samo uspješnost „u skladu s ciljnom razinom” ili očekivanu uspješnost. Stvarni omjer između dodijeljenih varijabilnih i fiksnih primitaka trebao bi se povećavati u skladu s ostvarenom uspješnošću.
200. Prilikom utvrđivanja omjera investicijska društva trebala bi uzeti u obzir svoje poslovne aktivnosti, rizike i utjecaj osoblja ili kategorija osoblja na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja, kao i poticaje osoblju da djeluje u najboljem interesu investicijskog društva i potrebu održavanja fleksibilnosti troškova s obzirom na promjene dobiti i gubitaka tijekom vremena.
201. Prilikom utvrđivanja omjera investicijska društva trebala bi uzeti u obzir činjenicu da varijabilna komponenta povezana s uspješnošću može imati pozitivan učinak na „podjelu rizika” i poticanje razboritog preuzimanja rizika u skladu sa sklonošću investicijskih društava preuzimanju rizika, dok varijabilna komponenta koja je neodgovarajuće uravnotežena može, u određenim okolnostima, imati negativne učinke. Što je veći mogući varijabilni primitak u usporedbi s fiksnim primitkom, to će biti jači poticaj za postizanje potrebne uspješnosti, pa i povezani rizici mogu postati veći. Investicijska društva trebala bi uzeti u obzir da bi se osoblje moglo naviknuti na znatne varijabilne primitke i očekivati njihovu dodjelu. Ako je fiksna

komponenta preniska u odnosu na varijabilni primitak, investicijsko društvo moglo bi imati poteškoća prilikom smanjenja ili ukidanja varijabilnih primitaka u lošoj financijskoj godini.

202. Investicijska društva mogu odrediti različite omjere za različite jurisdikcije, različite poslovne jedinice, korporativne i unutarnje kontrolne funkcije i različite kategorije osoblja, npr. za identificirano osoblje, neidentificirano osoblje odgovorno za upravljanje imovinom, prodajno osoblje, osoblje u kontrolnim funkcijama ili osoblje u administrativnim funkcijama. U iznimnim i opravdanim slučajevima politikom primitaka može se propisati različit omjer za pojedinačne članove identificiranog osoblja koji pripadaju određenoj kategoriji osoblja u usporedbi s drugim članovima osoblja koji su uključeni u istu kategoriju osoblja.
203. Maksimalni omjer treba izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koji se mogu maksimalno dodijeliti u odnosnoj radnoj godini, uključujući iznos koji je potrebno uzeti u obzir za bonus za zadržavanje, podijeljen zbrojem svih fiksnih komponenti primitaka koji se trebaju dodijeliti u odnosu na istu radnu godinu. U svakom slučaju, sve komponente primitaka trebale bi biti ispravno raspoređene u varijabilne ili fiksne primitke u skladu s ovim smjernicama. Investicijska društva mogu izostaviti određene fiksne komponente koje nisu značajne, npr. u slučaju dodjele proporcionalnih nenovčanih pogodnosti.
204. Stvarni omjer trebao bi se izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koji su dodijeljeni za posljednju radnu godinu kako je utvrđeno u ovim smjernicama, uključujući iznose za višegodišnja razdoblja obračuna, podijeljen zbrojem fiksnih komponenti primitaka koji su dodijeljeni za istu radnu godinu. Za višegodišnja razdoblja obračuna koja se ne obnavljaju na godišnjoj osnovi investicijska društva alternativno mogu svake godine radnog razdoblja uzeti u obzir maksimalni iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti na kraju radnog razdoblja, podijeljen s brojem godina radnog razdoblja.
205. Investicijska društva ne mogu uzeti u obzir iznos dodijeljenih zajamčenih varijabilnih primitaka koji se mogu dodijeliti novom osoblju kao bonus pri zapošljavanju u izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka za prvo radno razdoblje prilikom utvrđivanja pridržavaju li se omjera određenog u politici primitaka.
206. U okviru svoje politike primitaka investicijska bi društva trebala moći objasniti razloge za maksimalne omjere između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka i način na koji bi se stvarni omjeri mijenjali u usporedbi s maksimalnim omjerom ovisno o pokazateljima rizika i uspješnosti.

14. Postupak usklađivanja s rizicima

207. Postupak usklađivanja s rizicima obuhvaća postupak mjerenja uspješnosti i rizika (odjeljak 14.1), postupak dodjele (odjeljak 14.2) i postupak isplate (odjeljak 15.). U svakoj fazi postupka usklađivanja s rizicima potrebno je prilagoditi varijabilne primitke svim postojećim i budućim rizicima koji se preuzimaju. Investicijsko društvo trebalo bi osigurati da su poticaji za preuzimanje rizika uravnoteženi s poticajima za upravljanje rizicima.

208. Investicijsko društvo trebalo bi uskladiti razdoblje mjerenja uspješnosti i rizika sa svojim poslovnim ciklusom u višegodišnjem okviru. Investicijska društva trebala bi odrediti obračunsko razdoblje i razdoblje isplate primitaka primjerenog trajanja, razlikujući pritom primitke koji bi se trebali unaprijed isplatiti i primitke koji bi se trebali isplatiti nakon razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja. Obračunskom razdobljem i razdobljem isplate trebali bi se uzeti u obzir poslovna aktivnost i položaj kategorije identificiranog osoblja ili, u iznimnim slučajevima, pojedinačnog člana identificiranog osoblja.
209. U okviru postupka usklađivanja s rizicima u svim bi se fazama trebala primjenjivati odgovarajuća kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih kriterija u obliku apsolutnih i relativnih kriterija kako bi se osiguralo uključivanje svih rizika, uspješnosti i potrebnih prilagodbi za rizik. Investicijsko društvo trebalo bi odrediti apsolutne mjere uspješnosti na temelju vlastite strategije, uključujući svoj profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika. Potrebno je odrediti relativne mjere uspješnosti kako bi se provela usporedba s usporedivim investicijskim društvima, neovisno o tome je li riječ o „internim” (unutar iste organizacije) ili „vanjskim” (sličnim) investicijskim društvima. Kvantitativni i kvalitativni kriteriji i primijenjeni postupci trebali bi biti transparentni, i koliko je god to moguće, unaprijed određeni. Kvantitativni i kvalitativni kriteriji mogu djelomično imati uporište u prosudbi.
210. Kada se primjenjuju metode prosudbe, investicijska društva trebala bi osigurati dostatan stupanj transparentnosti i objektivnosti kada se prosudba temelji na:
- a. jasno izrađenoj politici s navedenim parametrima i ključnim elementima na kojima će se prosudba temeljiti;
 - b. jasnom i cjelovitom dokumentiranju konačne odluke o mjerenju rizika i uspješnosti ili primijenjenim prilagodbama za rizik;
 - c. uključivanju relevantnih kontrolnih funkcija;
 - d. razmatranju osobnih poticaja osoblja koje provodi prosudbu i bilo kojih sukoba interesa;
 - e. provedbi odgovarajućih sustava provjere i ravnoteže, uključujući primjerice takve prilagodbe unutar liste koja uključuje osoblje iz poslovnih jedinica, korporativne i kontrolne funkcije itd.;
 - f. odobrenju procjene koju je provela kontrolna funkcija ili koja je provedena na odgovarajućoj razini hijerarhije iznad funkcije koja provodi procjenu, npr. upravljačko tijelo u upravljačkoj ili nadzornoj funkciji, ili na razini odbora za primitke.
211. Investicijska bi društva postupak usklađivanja s rizicima trebala učiniti transparentnim za identificirano osoblje, uključujući sve elemente koji se temelje na prosudbi, a ne na objektivnim činjenicama ili podacima.

212. Ako se nakon primjene mjera prosudbe konačni ishod značajno razlikuje od početnog ishoda koji se oslanja na unaprijed utvrđene mjere, investicijska društva trebala bi dostaviti detaljne informacije odboru za primitke ili nadzornoj funkciji.

14.1 Postupak mjerenja uspješnosti i rizika

213. Varijabilni primitci identificiranog osoblja trebali bi se uskladiti sa svim rizicima i uspješnošću investicijskog društva, poslovne jedinice i pojedinca. Relativni značaj svake razine kriterija uspješnosti trebao bi se unaprijed odrediti u politikama primitaka i na odgovarajući način uravnotežiti kako bi se u obzir uzeli ciljevi na svakoj razini, položaj ili odgovornosti određenog člana osoblja, poslovne jedinice u kojoj je član osoblja aktivan te postojeći i budući rizici.

14.1.1 Procjene rizika

214. Investicijska društva trebala bi odrediti ciljeve investicijskog društva, poslovnih jedinica i osoblja. Ti bi se ciljevi trebali oslanjati na poslovnu strategiju i strategiju rizika investicijskog društva, njegove korporativne vrijednosti, sklonost preuzimanju rizika i na dugoročne interese te bi se također trebao razmotriti trošak kapitala i likvidnost investicijskog društva. Investicijska društva trebala bi usporediti postignuća poslovnih jedinica i članova osoblja investicijskog društva tijekom razdoblja obračuna s ciljevima.
215. Investicijska društva trebala bi uzeti u obzir sve postojeće i buduće rizike, neovisno o tome jesu li bilančni ili izvanbilančni, razlikujući pritom rizike koji su relevantni za investicijsko društvo, poslovnu jedinicu i pojedince. Iako investicijska društva najčešće snose sve vrste rizika na razini investicijskog društva, na razini pojedinačnog člana identificiranog osoblja, samo određene vrste rizika mogu biti relevantne.
216. Investicijska društva također bi trebala primjenjivati mjere za usklađivanje primitaka s rizicima u slučaju kada je teško točno kvantificirati izloženost riziku, kao što je reputacijski rizik ili operativni rizik. U takvim bi se slučajevima procjena rizika trebala temeljiti na prikladnim zamjenskim vrijednostima, uključujući pokazatelje rizika, kapitalne zahtjeve ili analize scenarija.
217. Kako bi se na konzervativan način u obzir uzeli svi značajni rizici na razini investicijskog društva i poslovne jedinice, investicijska društva trebala bi primjenjivati iste metode mjerenja rizika koje se primjenjuju za potrebe internih mjerenja rizika, npr. u okviru postupka procjene adekvatnosti internog kapitala (engl. *internal capital adequacy assessment process (ICAAP)*). Investicijska društva trebala bi uzeti u obzir očekivane i neočekivane gubitke i stresne uvjete.
218. Investicijska društva trebala bi moći dokazati nadležnom tijelu način na koji je izračun rizika raščlanjen po poslovnim jedinicama i različitim vrstama rizika. Investicijsko društvo u svojoj politici primitaka trebalo bi proporcionalno odraziti obuhvat i kvalitetu metoda i modela korištenih u okviru ICAAP-a.

14.1.2 Kriteriji uspješnosti osjetljivi na rizike

219. Investicijska društva trebala bi odrediti i dokumentirati kvantitativne i kvalitativne, uključujući financijske i nefinancijske, kriterije uspješnosti za pojedince, poslovne jedinice i investicijsko društvo. Kriterijima uspješnosti ne bi se trebalo poticati prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.
220. Investicijska društva trebala bi primijeniti odgovarajuću ravnotežu između kvantitativnih i kvalitativnih, kao i apsolutnih i relativnih kriterija.
221. Kriteriji kojima se mjere rizici i uspješnost trebali bi biti, u mjeri u kojoj je to moguće, usko povezani s odlukama člana identificiranog osoblja i kategorijom člana osoblja koji podliježe mjerenju uspješnosti te bi se njima trebalo osigurati da postupak dodjele ima odgovarajući utjecaj na ponašanje člana osoblja.
222. Kriteriji uspješnosti trebali bi uključivati ciljeve koje je moguće doseći i mjere na koje član identificiranog osoblja ima određeni neposredni utjecaj. Prilikom procjene uspješnosti potrebno je mjeriti stvarne rezultate i ishode.
223. Kvantitativni kriteriji trebali bi obuhvatiti razdoblje koje je dovoljno dugo da primjereno odrazi rizike koje su preuzeli članovi identificiranog osoblja, poslovne jedinice i investicijsko društvo i trebali bi biti prilagođeni za rizik te uključivati mjere ekonomske učinkovitosti. Investicijska društva trebala bi primjenjivati kriterije uspješnosti i za imovinu kojom upravljaju. Primjeri kvantitativnih mjerenja uspješnosti koja se upotrebljavaju u sektoru upravljanja imovinom i ispunjavaju prethodno navedene odredbe jesu unutarnja stopa povrata (engl. *internal rate of return (IRR)*), zarada prije kamata, poreza, otpisa i amortizacije (engl. *earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (EBITDA)*), Alpha omjer (engl. *Alpha Ratio*), apsolutni i relativni povrat, Sharpeov omjer (engl. *Sharpe Ratio*) i prikupljena imovina.
224. Pokazatelji operativne učinkovitosti (npr. dobit, prihodi, produktivnost, troškovi i mjerni podaci o obujmu) ili neki tržišni kriteriji (npr. cijena dionica i ukupni povrat dioničara) ne uključuju izričite prilagodbe za rizik i izrazito su kratkoročni te stoga nedovoljni kako bi obuhvatili sve rizike povezane s aktivnošću određenog člana identificiranog osoblja. Takvi kriteriji uspješnosti zahtijevaju dodatne prilagodbe za rizik.
225. Kvalitativni kriteriji (kao što je ostvarenje rezultata, usklađenost sa strategijom unutar evidencije sklonosti preuzimanju rizika i usklađenosti) trebali bi biti relevantni na razini investicijskog društva, poslovne jedinice ili na pojedinačnoj razini. Primjeri kvalitativnih kriterija jesu ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo klijenata, pridržavanje politike upravljanja rizikom, usklađenost s internim i vanjskim propisima, vodstvo, timski rad, kreativnost, motivacija i suradnja s ostalim poslovnim jedinicama, unutarnjim kontrolnim i korporativnim funkcijama.

14.1.3 Posebni kriteriji za kontrolne funkcije

226. U slučaju kada se osoblju u kontrolnim funkcijama isplaćuju varijabilni primitci, potrebno je provesti procjenu i varijabilni dio primitaka treba biti određen zasebno od poslovnih jedinica koje kontroliraju, uključujući uspješnost koja je posljedica poslovnih odluka (npr. odobrenja novog proizvoda) kada je uključena kontrolna funkcija.
227. Kriteriji koji se upotrebljavaju za procjenu uspješnosti i rizika ponajprije se trebaju temeljiti na ciljevima unutarnjih kontrolnih funkcija. Varijabilni primitci za kontrolne funkcije trebali bi ponajprije proizlaziti iz ciljeva kontrole. Njihovi varijabilni primitci također se mogu u određenoj mjeri temeljiti na uspješnosti investicijskog društva kao cjeline. Investicijsko društvo trebalo bi razmotriti postavljanje značajno nižeg omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka za kontrolne funkcije u usporedbi s poslovnim jedinicama koje kontroliraju.
228. Ako je voditelj funkcije upravljanja rizicima (glavni službenik za rizike, engl. *Chief Risk Officer (CRO)*), ako takvo radno mjesto postoji, također član upravljačkog tijela, načela utvrđena u točkama 226. i 227. također bi se trebala primijeniti na primitke glavnog službenika za rizike.
229. Ako investicijsko društvo nije uspostavilo i ne održava funkciju revizije ili funkciju upravljanja rizicima, ono bi na zahtjev trebalo moći dokazati da se kriterijima uspješnosti koji se odnose na osoblje zaduženo za povezane postupke ne pružaju poticaji za neodgovarajuću provedbu postupaka kontrole.

14.2 Postupak dodjele

230. Investicijsko društvo trebalo bi odrediti skup bonusa. Prilikom određivanja skupa bonusa ili pojedinačnih dodjela investicijska društva trebala bi razmotriti sve postojeće rizike i očekivane gubitke te procijeniti neočekivane gubitke i stresne uvjete povezane s aktivnostima investicijskog društva.
231. Varijabilni primitci trebali bi se dodjeljivati na kraju obračunskog razdoblja. Obračunsko razdoblje trebalo bi iznositi barem godinu dana. Ako se koriste dulja razdoblja, obračunska razdoblja mogu se preklapati, primjerice ako novo višegodišnje razdoblje započinje svake godine.
232. Nakon obračunskog razdoblja investicijsko društvo trebalo bi odrediti varijabilne primitke pojedinačnih članova identificiranog osoblja tako da kriterije uspješnosti i prilagodbe za rizik pretvori u stvarne dodjele primitaka. Tijekom tog postupka dodjele investicijska društva trebala bi prilagoditi primitke s obzirom na moguće negativne buduće događaje („prethodna prilagodba za rizik“).

14.2.1 Određivanje skupova bonusa za identificirano osoblje

233. Investicijska društva trebala bi odrediti jedan ili više skupova bonusa za razdoblje za koje se dodjeljuju varijabilni primitci i izračunati skup bonusa na razini investicijskog društva kao zbroj navedenih skupova bonusa. Skup bonusa trebao biti povezan s uspješnošću investicijskog društva. Osim toga, osoblje bi moglo imati koristi od odgovarajućih plaćanja naknada koje ovise o prinosu za koje nije utvrđen skup bonusa.
234. Prilikom određivanja skupova bonusa investicijska društva trebala bi uzeti u obzir omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka koji se primjenjuje na kategorije članova identificiranog osoblja, kriterije uspješnosti i rizika koji su utvrđeni za cjelokupno investicijsko društvo, ciljeve kontrole i financijski položaj investicijskog društva, uključujući njegovu kapitalnu osnovu i likvidnost. Pokazatelji uspješnosti koji se koriste za izračun skupa bonusa trebali bi uključivati dugoročne pokazatelje uspješnosti te bi se njima trebali uzeti u obzir ostvareni financijski rezultati. Potrebno je razborito primjenjivati računovodstvene metode i metode vrednovanja, čime se osigurava točna i pravedna procjena financijskih rezultata, kapitalne osnove i likvidnosti.
235. Skupovi bonusa ne bi trebali biti postavljeni na određenu razinu kako bi se ispunili zahtjevi u pogledu primitaka.
236. Prilikom određivanja sveukupnog skupa bonusa investicijska društva trebala bi uspostaviti primjerene postupke i kontrole.
237. Ako investicijska društva primjenjuju pristup odozgo prema dolje, trebala bi odrediti iznos skupa bonusa na razini investicijskog društva, koji se zatim potpuno ili djelomično dijeli između poslovnih jedinica i kontrolnih funkcija nakon procjene njihove uspješnosti. Pojedinačne dodjele trebale bi se naknadno temeljiti na procjeni uspješnosti određenog pojedinca.
238. Ako investicijska društva određuju skup bonusa s pomoću pristupa odozdo prema gore, postupak bi trebao započeti na razini pojedinačnog člana osoblja. Ovisno o kriterijima uspješnosti prema kojima se osoblje procjenjuje, raspoređivanje skupa bonusa trebalo bi se provesti za člana osoblja; skup bonusa poslovne jedinice i investicijskog društva jednak je iznosu potencijalnih dodjela pojedinačnim podređenim razinama. Investicijsko društvo trebalo bi osigurati da se njegova sveukupna uspješnost uzme u obzir na odgovarajući način.
239. Prilikom raspodjele skupa bonusa na razini poslovne jedinice ili pojedinačnog člana osoblja dodjela bi se trebala po potrebi temeljiti na unaprijed utvrđenim formulama i metodama prosudbe. Investicijska društva mogu upotrebljavati sustava ciljeva ili druge primjerene metode za kombiniranje različitih pristupa.
240. Prilikom odabira pristupa investicijska društva trebala bi uzeti u obzir sljedeće: formule su transparentnije i stoga dovode do jasnih poticaja jer član osoblja zna sve čimbenike koji određuju njegove varijabilne primitke. Međutim, formule ne obuhvaćaju sve ciljeve, posebno kvalitativne, koje je lakše obuhvatiti metodama prosudbe. Metoda prosudbe pruža više

fleksibilnosti rukovodstvu i stoga može umanjiti utjecaj poticaja koji se temelji na riziku varijabilnih primitaka koji se temelje na uspješnosti. Stoga bi se trebala primjenjivati uz odgovarajuće kontrole i u dobro dokumentiranom i transparentnom postupku.

241. Čimbenici poput proračunskih ograničenja, zadržavanja osoblja i razmatranja o zapošljavanju, subvencija među poslovnim jedinicama itd. ne bi smjeli dominirati u raspodjeli skupa bonusa jer mogu oslabiti odnos između uspješnosti, rizika i primitaka.
242. Investicijska društva trebala bi voditi evidenciju o metodi određivanja skupa bonusa i primitaka osoblja, uključujući način kombiniranja procjena utemeljenih na različitim pristupima.

14.2.2 Prethodna prilagodba za rizik u postupku dodjele

243. Investicijska društva trebala bi odrediti skup bonusa i varijabilne primitke koje treba dodijeliti na temelju procjene uspješnosti i preuzetih rizika. Prilagodba za rizike prije dodjele („prethodna prilagodba za rizik“) trebala bi se temeljiti na pokazateljima rizika i njome je potrebno osigurati da su dodijeljeni varijabilni primitci u cijelosti u skladu s preuzetim rizicima. Kriteriji koji se upotrebljavaju za prethodnu prilagodbu za rizik trebali bi biti dovoljno granularni kako bi odražavali sve relevantne rizike.
244. Ovisno o raspoloživosti kriterija prilagodbe za rizik, investicijska društva trebala bi odrediti na kojoj razini primjenjuju prethodne prilagodbe za rizik na izračun skupa bonusa. To bi trebalo biti na razini poslovne jedinice ili na razini njezinih organizacijskih podstrukture, npr. jedinica za trgovanje ili pojedinačnog člana osoblja.
245. Usklađenost s rizicima trebalo bi postići primjenom kriterija uspješnosti koji su prilagođeni za rizik, uključujući kriterije uspješnosti koji su prilagođeni za rizik na temelju posebnih pokazatelja rizika. Trebali bi se koristiti kvalitativni i kvantitativni kriteriji.
246. Prethodne prilagodbe za rizik koje provode investicijska društva, kada se temelje na kvantitativnim kriterijima, trebale bi se većinom oslanjati na postojeće mjere unutar investicijskog društva, koje se koriste za druge potrebe upravljanja rizicima. Kada se u okviru postupaka upravljanja rizicima vrše prilagodbe takvih mjera, investicijska društva također bi trebala provesti dosljedne promjene u okviru primitaka.
247. Kad je riječ o mjerenju profitabilnosti investicijskog društva i njegovih poslovnih jedinica, mjerenja se trebaju temeljiti na neto prihodu s uključenim svim izravnim i neizravnim troškovima povezanim s djelatnošću. Investicijska društva ne bi trebala isključiti troškove korporativnih funkcija, npr. troškove informacijske tehnologije, grupne režijske troškove ili troškove prestanka poslovanja.
248. Investicijska društva trebala bi provesti prethodne kvalitativne prilagodbe za rizik prilikom utvrđivanja skupa bonusa i primitaka identificiranog osoblja, primjerice upotrebom sustava uravnoteženih ciljeva (engl. balanced scorecards) koji uključuju rizik i kontrolnih razmatranja

kao što su kršenja usklađenosti, kršenja ograničenja rizika i pokazatelja unutarnje kontrole (npr. na temelju nalaza unutarnje revizije) ili drugih sličnih metoda.

15. Postupak isplate za varijabilne primitke

249. Ne dovodeći u pitanje primjenu izuzeća u skladu s člankom 32. stavkom 4. Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva trebala bi isplatiti varijabilne primitke djelomično unaprijed i djelomično s odgodom te, prema potrebi, u instrumentima i novcu u skladu s člankom 32. Direktive (EU) 2019/2033. Ako se u instrumentima isplaćuje visok iznos varijabilnih primitaka, investicijska društva trebala bi razmotriti bi li se usklađenost s rizicima u odnosu na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja poboljšalo kada bi se dodijelila kombinacija različitih instrumenata. Prije isplate odgođenog dijela u novcu ili prijenosa prava na odgođene instrumente potrebno je provesti ponovnu procjenu uspješnosti i, ako je to potrebno, naknadnu prilagodbu za rizik u svrhu usklađenja varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su identificirani ili su nastali nakon dodjele. Navedeno se također primjenjuje u slučaju korištenja višegodišnjih razdoblja obračuna.

15.1 Neodgođeni i odgođeni primitci

250. Ne dovodeći u pitanje primjenu izuzeća u skladu s člankom 32. stavkom 4. Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva trebala bi primijeniti raspored odgode u kojemu su primitci osoblja primjereno usklađeni s aktivnostima, poslovnim ciklusom i profilom rizičnosti investicijskog društva, kao i s aktivnostima identificiranog osoblja, tako da dostatan dio varijabilnih primitaka može biti prilagođen za rizik s pomoću naknadnih prilagodbi za rizik.

251. Raspored odgode utvrđuje se primjenom različitih komponenti:

- a. udjelom varijabilnih primitaka čija se isplata odgađa (odjeljak 15.2);
- b. trajanjem razdoblja odgode (odjeljak 15.2);
- c. brzinom kojom se prenose prava na odgođene primitke, uključujući vremensko razdoblje od kraja obračunskog razdoblja do prijenosa prava na prvi odgođeni iznos (odjeljak 15.3).

252. U okviru rasporeda odgode investicijska društva trebala bi uzeti u obzir oblik dodijeljenih odgođenih varijabilnih primitaka i, ako je to potrebno, razlikovati njihove rasporede odgode kroz razlikovanje tih komponenti za različite kategorije identificiranog osoblja. Kombinacija tih komponenti trebala bi dovesti do učinkovitog programa odgode u okviru kojeg su transparentnim postupcima za usklađivanje s rizicima pruženi jasni poticaji za dugoročno preuzimanje rizika.

15.2 Razdoblje odgode i udio odgođenih primitaka

253. Razdoblje odgode započinje nakon dodjele (npr. u trenutku isplate varijabilnih primitaka unaprijed). Odgoda se može primijeniti na obje vrste varijabilnih primitaka, novac i instrumente.
254. Prilikom određivanja stvarnog razdoblja odgode i udjela čiju je isplatu potrebno odgoditi u skladu s minimalnim zahtjevima iz članka 32. stavka 1. točke (I) Direktive (EU) 2019/2034 investicijska društva trebala bi razmotriti:
- odgovornosti i ovlasti identificiranog osoblja i zadaće koje obavlja;
 - poslovni ciklus i prirodu aktivnosti investicijskog društva;
 - očekivane fluktuacije u ekonomskoj aktivnosti i uspješnosti te rizike investicijskog društva i poslovne jedinice, kao i utjecaj identificiranog osoblja na te fluktuacije;
 - omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka i apsolutni iznos varijabilnih primitaka.
255. Investicijska društva trebala bi odrediti za koje bi se kategorije identificiranog osoblja, ujedno uzimajući u obzir njihove uloge i odgovornosti, trebala primijeniti razdoblja dulja od potrebnog minimalnog razdoblja od barem tri do pet godina kako bi se osiguralo da su varijabilni primitci dugoročno usklađeni s profilom rizičnosti. U slučaju primjene duljih višegodišnjih razdoblja obračuna i kada dulje obračunsko razdoblje pruža veću sigurnost u pogledu rizika koji su se materijalizirali od početka obračunskog razdoblja, prilikom određivanja razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja investicijska bi društva trebala razmotriti tu činjenicu i mogu, ako je to potrebno, uvesti razdoblja odgode koja su kraća od onih razdoblja odgode koja bi bila primjerena u slučaju primjene jednogodišnjeg obračunskog razdoblja. U svakom se slučaju primjenjuje minimalni zahtjev koji se odnosi na trogodišnje razdoblje odgode.
256. Investicijska društva trebala bi odrediti primjeren udio primitaka čija bi se isplata trebala odgoditi za kategoriju identificiranog osoblja ili za pojedinačnog člana identificiranog osoblja u iznosu od ili iznad minimalnog udjela od 40 %. U slučaju posebno visokih iznosa varijabilnih primitaka udio odgode za takve članove osoblja treba iznositi barem 60 %.
257. Investicijska društva trebala bi odrediti razinu varijabilnih primitaka koja predstavlja posebno visok iznos, uzimajući pritom u obzir prosječne primitke isplaćene unutar investicijskog društva, izvješće EBA-e o usporedbi praksi u pogledu primitaka i, ako postoje, nacionalne i druge rezultate usporedbe praksi u pogledu primitaka i pragove koje su postavila nadležna tijela. Prilikom provedbe ovih smjernica nadležna tijela trebala bi odrediti apsolutni ili relativni prag, uz razmatranje prethodno navedenih kriterija. Za primitke u iznosu od ili iznad tog praga treba se uvijek smatrati da se radi o posebno visokom iznosu.

258. Kada investicijska društva odrede udio koji se odgađa nizom apsolutnih iznosa (npr. dio između 0 i 100: 100 % unaprijed, dio između 100 i 200: 50 % unaprijed, a ostatak kao odgoda; i dio iznad 200: 25 % unaprijed, a ostatak kao odgoda), investicijska društva trebala bi moći dokazati nadležnom tijelu da se na prosječnoj ponderiranoj osnovi za svakog člana identificiranog osoblja investicijsko društvo pridržava 40 % do 60 % minimalnog praga odgode i da je odgođeni udio primjeren i ispravno usklađen s prirodom poslovanja, njezinim rizicima te aktivnostima dotičnog člana identificiranog osoblja.
259. Kada je značajno smanjenje varijabilnih primitaka kod slabije ili negativne financijske uspješnosti investicijskog društva onemogućeno općim načelima nacionalnog ugovornog i radnog prava, investicijska društva trebala bi primijeniti program odgode i isplatiti varijabilne primitke u obliku instrumenata kako bi se osigurala najveća moguća primjena naknadnih prilagodbi za rizik. Navedeno može uključivati sljedeće:
- a. određivanje duljih razdoblja odgode;
 - b. izbjegavanje korištenja razmjernog stjecanja u situacijama u kojima se može primijeniti malus, ali gdje bi primjena mehanizma povrata podlijegala zakonskim preprekama;
 - c. dodjelu većeg udjela varijabilnih primitaka u instrumentima koji su usklađeni s uspješnošću investicijskog društva i koji podliježu dostatno dugom razdoblju odgode i razdoblju zadržavanja.

15.3 Stjecanje odgođenih primitaka

260. Prvi odgođeni udio ne smije se steći ranije od 12 mjeseci od početka razdoblja odgode. Razdoblje odgode završava stjecanjem dodijeljenih varijabilnih primitaka ili u slučaju svođenja iznosa na nulu slijedom primjene malusa.
261. Odgođeni primitci stječu se u potpunosti na kraju razdoblja odgode ili u nekoliko isplata tijekom razdoblja odgode u skladu s člankom 32. stavkom 3. Direktive (EU) 2019/2034.
262. Razmjerno stjecanje znači za, primjerice, razdoblje odgode od četiri godine, da se na kraju godina $n + 1$, $n + 2$, $n + 3$ i $n + 4$ stječe jedna četvrtina odgođenih primitaka, pri čemu je n trenutak isplate neodgođenog dijela dodijeljenih varijabilnih primitaka.
263. Kako bi se osigurala pravilna procjena rizika prije primjene naknadnih prilagodbi za rizik, stjecanje se ne bi trebalo provoditi češće od jedanput godišnje.

15.4 Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima

264. Instrumenti koji se upotrebljavaju za dodjelu varijabilnih primitaka trebali bi doprinijeti usklađenju varijabilnih primitaka s uspješnošću i rizicima investicijskog društva.

265. Investicijska društva trebala bi dati prednost uporabi instrumenata, kako je utvrđeno u članku 32. točki (j) Direktive (EU) 2019/2034, koje je izdalo samo investicijsko društvo. Investicijska društva također mogu upotrebljavati instrumente iz članka 32. točke (j) podtočaka i., ii. i iii. Direktive (EU) 2019/2034 izdane u okviru konsolidacije. Varijabilni primitci mogu se sastojati od različitih vrsta instrumenata koji su u ravnoteži.
266. Ako investicijsko društvo ne izdaje prihvatljive instrumente i ne ostvaruje koristi od izuzeća iz članka 32. stavka 4. Direktive (EU) 2019/2034, trebalo bi podnijeti zahtjev za uporabu alternativnog aranžmana i pritom dokazati da ne izdaje takve instrumente.
267. Prilikom odlučivanja o zahtjevima za uporabu alternativnih aranžmana nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir sljedeće:
- a. da su investicijska društva čiji je pravni oblik dioničko društvo (neovisno o tome kotiraju li ili ne kotiraju na burzi) izdala dionice, zbog čega su općenito dionice i u svakom slučaju instrumenti povezani s dionicama dostupni za isplatu varijabilnih primitaka;
 - b. bi li bilo moguće i proporcionalno da investicijsko društvo upotrebljava instrumente povezane s dionicama ili istovjetne negotovinske instrumente, ovisno o pravnoj strukturi investicijskog društva;
 - c. jesu li izdani „drugi instrumenti” na temelju članka 32. točke (j) podtočke iii. Direktive (EU) 2019/2034, što ovisi o tome je li određeno investicijsko društvo ili određeno investicijsko društvo obuhvaćeno konsolidacijom već izdalo takve instrumente i jesu li dostupne dovoljne količine takvih instrumenata. U slučaju kada investicijska društva ponajprije financiraju veliki klijenti ili kada se u velikoj mjeri oslanjaju na dodatni redovni osnovni kapital, dopunski kapital ili dug koji se može konvertirati u kapital u svrhu ispunjenja kapitalnih zahtjeva, takvi instrumenti trebali bi biti dostupni za potrebe varijabilnih primitaka, uz uvjet da su navedeni „drugi instrumenti” u skladu s Delegiranom uredbom Komisije sukladno Direktivi o investicijskim društvima;
 - d. postoje li posebni zahtjevi u okviru nacionalnog radnog prava kojima se sprječava uporaba izdanog prihvatljivog instrumenta za isplatu varijabilnih primitaka.
268. Instrumenti povezani s dionicama ili drugi istovjetni negotovinski instrumenti (npr. prava od porasta vrijednosti dionice, vrste sintetičkih dionica) jesu oni instrumenti ili ugovorne obveze, uključujući instrumente koji se temelje na novcu, čija se vrijednost temelji na tržišnoj cijeni ili, u slučaju nedostupnosti tržišne cijene, na fer vrijednosti dionice ili istovjetnog prava vlasništva i koji prate tržišnu vrijednost ili fer vrijednost. Svi takvi instrumenti trebali bi imati isti učinak s aspekta sposobnosti apsorbiranja gubitaka kao dionice ili istovjetni vlasnički udjeli.
269. Investicijska društva trebala bi osigurati da su im dodijeljeni instrumenti dostupni u trenutku stjecanja varijabilnih primitaka dodijeljenih u instrumentima. Investicijska društva mogu odlučiti da neće držati instrumente tijekom razdoblja odgode; u tom bi slučaju trebala uzeti u obzir relevantne tržišne rizike.

270. Cijena instrumenata trebala bi se odrediti po tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti na datum dodjele ovih instrumenata. Ta cijena predstavlja osnovu za utvrđivanje početnog broja instrumenata i kasnija naknadna usklađivanja broja instrumenata ili njihove vrijednosti. Takva vrednovanja također bi se trebala izvršiti prije stjecanja kako bi se osigurala ispravna primjena naknadnih prilagodbi za rizik i prije završetka razdoblja zadržavanja. Investicijska društva koja ne kotiraju na burzi mogu odrediti vrijednost vlasničkih udjela i instrumenata povezanih s vlasničkim udjelima na temelju posljednjih godišnjih financijskih rezultata.
271. Investicijska društva mogu dodijeliti fiksni broj ili nominalni iznos odgođenih instrumenata uporabom različitih tehnika, uključujući instrumente za pohranu i ugovore, uz uvjet da je u svakom slučaju broj ili nominalni iznos dodijeljenih instrumenata omogućen identificiranom osoblju prilikom stjecanja, osim ako je broj ili nominalni iznos smanjen primjenom malusa. Investicijska društva trebala bi osigurati da su dodijeljeni instrumenti dostupni za isplatu osoblju najkasnije u trenutku njihova stjecanja.
272. Investicijska društva ne bi trebala isplatiti nikakvu kamatu ni dividendu na instrumente koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci identificiranom osoblju na temelju odgode; to također znači da se kamate i dividende koje se mogu isplatiti tijekom razdoblja odgode ne bi trebale isplaćivati osoblju nakon završetka razdoblja odgode. Takva bi se plaćanja trebala tretirati kao da ih je primilo investicijsko društvo i kao da su njegovo vlasništvo. Isto bi se trebalo primjenjivati na negotovinske instrumente kojima se odražavaju instrumenti iz portfelja kojima se upravlja.

15.5 Minimalan udio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena

273. Gdje je to primjenjivo, zahtjev o isplati, u skladu s člankom 32. stavkom 1. točkom (j) Direktive (EU) 2019/2034, od najmanje 50 % bilo kakvih varijabilnih primitaka u instrumentima investicijska bi društva taj zahtjev trebala ravnomjerno primjenjivati na neodgođeni i odgođeni dio ili dodijeliti veći udio odgođenog dijela primitaka u instrumentima, sve dok je ukupno ispunjen minimalni zahtjev od 50 %.
274. Investicijska društva trebala bi dati prednost uporabi instrumenata u odnosu na dodjelu varijabilnih primitaka u novcu. Investicijska društva trebala bi odrediti postotak koji se dodjeljuje u obliku instrumenata u iznosu od ili iznad 50 %. Kada investicijska društva dodjeljuju varijabilne primitke s udjelom instrumenata koji premašuje 50 %, prednost bi trebala dati većem udjelu instrumenata u odgođenom dijelu varijabilne komponente primitaka.
275. Omjer varijabilnih primitaka koji se isplaćuje u instrumentima trebao bi se izračunati kao kvocijent iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u instrumentima i zbroja varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u novcu, instrumentima i u bilo kojem drugom obliku. Osim ako je drukčije određeno u ovim smjernicama, sve iznose potrebno je vrednovati u trenutku dodjele.

15.6 Politika zadržavanja

276. Potrebno je odrediti primjereno trajanje razdoblja zadržavanja koje se primjenjuje na varijabilne primitke koji se isplaćuju u instrumentima kako bi se poticaji uskladili s dugoročnim interesima investicijskog društva.
277. Investicijsko društvo trebalo bi biti u stanju obrazložiti kako je politika zadržavanja povezana s ostalim mjerama usklađivanja s rizicima te pojasniti na koji način razlikuje instrumente koji se isplaćuju unaprijed i one koji se odgađaju.
278. Prilikom određivanja razdoblja zadržavanja investicijska društva trebala bi razmotriti sveukupno trajanje odgode i planirano razdoblje zadržavanja te utjecaj kategorije identificiranog osoblja na profil rizičnosti investicijskog društva, kao i trajanje poslovnog ciklusa koji je relevantan za tu kategoriju osoblja.
279. U slučajevima kada se rizici na kojima se temelji uspješnost mogu materijalizirati nakon završetka razdoblja odgode i uobičajenog razdoblja zadržavanja, potrebno je, barem za osoblje s najvećim utjecajem na profil rizičnosti investicijskog društva, razmotriti dulje razdoblje zadržavanja koje se u pravilu primjenjuje na cjelokupno identificirano osoblje.
280. Za dodijeljene instrumente potrebno je odrediti razdoblje zadržavanja od barem godinu dana. Dulja razdoblja potrebno je odrediti posebno u slučaju kada se naknadne prilagodbe za rizik većinom oslanjaju na promjene u vrijednosti instrumenata koji su dodijeljeni. Kada razdoblje odgode traje barem pet godina, za identificirano osoblje osim članova upravljačkog tijela i višeg rukovodstva može se odrediti razdoblje zadržavanja za odgođeni dio primitaka od barem šest mjeseci. Na članove upravljačkog tijela i više rukovodstvo primjenjuje se minimalno razdoblje zadržavanja od godinu dana.

15.7 Prilagodba za rizik

15.7.1 Malus i povrat primitaka

281. Mehanizmi malusa i povrata izričiti su naknadni mehanizmi prilagodbe za rizik kada samo investicijsko društvo ispravlja vrijednost primitaka člana identificiranog osoblja na temelju takvih mehanizama (npr. smanjenjem dodijeljenih novčanih primitaka ili smanjenjem broja ili vrijednosti dodijeljenih instrumenata).
282. Ne dovodeći u pitanje opća načela nacionalnog ugovornog ili radnog prava, investicijska društva moraju moći primijeniti mehanizme malusa ili povrata do 100 % ukupnih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 32. stavkom 1. točkom (m) Direktive (EU) 2019/2034, neovisno o metodi isplate, uključujući mehanizme odgode ili zadržavanja.
283. Naknadne prilagodbe za rizik uvijek trebaju biti povezane s uspješnošću ili rizicima. Trebaju odgovarati stvarnim ishodom rizika ili promjenama u stalno prisutnim rizicima investicijskih

društava, poslovne linije i aktivnosti osoblja. Ne bi se trebale temeljiti na iznosima isplaćenih dividendi ili povijesnom kretanju cijene dionica.

284. Investicijska društva trebala bi analizirati jesu li početne prethodne prilagodbe za rizik bile dostatne, npr. jesu li rizici izostavljeni ili podcijenjeni ili su utvrđeni novi rizici ili je došlo do neočekivanih gubitaka. Omjer u kojem je potrebna naknadna prilagodba za rizik ovisi o točnosti prethodne prilagodbe za rizik i investicijsko društvo treba ga provesti na temelju retroaktivnog ispitivanja.
285. Prilikom određivanja kriterija za primjenu mehanizama malusa i povrata u skladu s člankom 32. stavkom 1. točkom (m) Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva također bi trebala odrediti razdoblje tijekom kojeg će se mehanizmi malusa i povrata primjenjivati na identificirano osoblje. To bi razdoblje trebalo obuhvaćati barem razdoblje odgode i razdoblje zadržavanja. Investicijska društva mogu razlikovati kriterije za primjenu malusa i kriterije za primjenu povrata. Povrat bi se posebno trebao primijeniti u slučaju prijave ili drugog ponašanja s namjerom prijave ili grubog nehaja koji je doveo do značajnih gubitaka.
286. Investicijska društva trebala bi upotrijebiti barem početno upotrijebljene kriterije uspješnosti i rizika kako bi osigurala poveznicu između početnog mjerenja uspješnosti i retroaktivnog ispitivanja. Osim kriterija utvrđenih člankom 32. stavkom 1. točkom (m) podtočkama i. i ii. Direktive (EU) 2019/2034, investicijska društva trebala bi primjenjivati posebne kriterije, uključujući:
- a. dokaz o povredi dužnosti ili ozbiljnoj pogrešci člana osoblja (npr. kršenje etičkog kodeksa ponašanja i ostalih internih propisa, naročito ako se odnose na rizike);
 - b. je li investicijsko društvo i/ili poslovna jedinica naknadno pretrpjela značajan pad u svojoj financijskoj uspješnosti (npr. posebni pokazatelji poslovanja);
 - c. je li u investicijskom društvu i/ili poslovnoj jedinici u kojoj član identificiranog osoblja radi došlo do značajnog propusta u upravljanju rizicima;
 - d. značajna povećanja osnove ekonomskog ili regulatornog kapitala u investicijskom društvu ili poslovnoj jedinici;
 - e. bilo kakve regulatorne sankcije, odnosno kaznene, upravne, disciplinske ili druge sankcije, u slučaju kada je ponašanje člana identificiranog osoblja doprinijelo sankciji.
287. U slučaju kada je malus moguće primijeniti u trenutku stjecanja odgođenog plaćanja, investicijska društva mogu odabrati, ako je to moguće, hoće li primijeniti mehanizam povrata nakon isplate ili stjecanja varijabilnih primitaka. Primjena mehanizma malusa možda neće biti moguća ako se primjenjuje izuzeće iz članka 32. stavka 4. Direktive (EU) 2019/2034 jer nije primijenjen zahtjev za odgodu varijabilnih primitaka; investicijska društva trebala bi osigurati da se povrat može primjenjivati.

288. Mehanizmi malusa ili povrata primitaka trebali bi, ako je to primjereno, dovesti do smanjenja varijabilnih primitaka. Izričita naknadna prilagodba za rizik ni u kojem slučaju ne bi trebala dovesti do povećanja početno dodijeljenih varijabilnih primitaka ili, u slučajevima kada je mehanizam malusa ili povrata primitaka već primijenjen u prošlosti, do povećanja smanjenih varijabilnih primitaka.

15.7.2 Implicitne prilagodbe

289. Investicijska društva trebala bi upotrebljavati instrumente za isplatu varijabilnih primitaka u slučaju kada cijena ovisi o promjenama u uspješnosti ili rizicima investicijskog društva. Kretanje cijene dionice ili cijene drugih instrumenata ne bi se trebalo smatrati zamjenom za izričite naknadne prilagodbe za rizik.

290. U slučaju dodjele instrumenata kada osoblje, nakon proteka razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja, proda te instrumente ili je instrument isplaćen u novcu nakon krajnjeg dospijeca, osoblje bi trebalo moći dobiti pripadajući iznos. U slučaju povećanja tržišne cijene ili fer vrijednosti instrumenta može se raditi o višem iznosu u odnosu na početno dodijeljen iznos.

Glava V. – Investicijska društva koja ostvaruju korist od državne intervencije

16. Državna potpora i primitci

291. U skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica, kada investicijska društva ostvaruju korist od izvanredne državne intervencije, nadležna tijela i investicijska društva trebala bi uspostaviti redovne kontakte u pogledu određivanja skupa mogućih varijabilnih primitaka i dodjele varijabilnih primitaka kako bi se osigurala usklađenost s člankom 31. Direktive (EU) 2019/2034 i svim dodatnim ograničenjima koja su uvela nadležna tijela. Isplata varijabilnih primitaka ne bi smjela ugroziti usklađenost s utvrđenim planom oporavka i prestankom upotrebe izvanredne državne intervencije.

292. U okviru politika primitaka na investicijska društva obuhvaćena područjem primjene Direktive 2014/59/EU trebala bi se primjenjivati Komunikacija Komisije o primjeni pravila o državnim potporama za poticajne mjere u korist banaka u kontekstu financijske krize počevši od 1. kolovoza 2013. (2013/C 216/01). Svi uvjeti u pogledu primitaka koje je Komisija utvrdila za investicijska društva u slučaju odobrenja i plasiranja državne potpore i u okviru bilo kojih povezanih akata trebali bi se na odgovarajući način odražavati u politici primitaka investicijskih društava.

293. Varijabilnim primitcima osoblja investicijskog društva ne bi se smio spriječiti redovan i pravodoban povrat sredstava u okviru izvanredne državne intervencije ili postizanje ciljeva utvrđenih u planu za restrukturiranje.

294. Investicijsko društvo treba osigurati da skup bonusa ili stjecanje i isplata varijabilnih primitaka nisu štetni za pravodobno stvaranje njegove kapitalne osnove i smanjenje njegove ovisnosti o izvanrednoj državnoj intervenciji.
295. Nadležna tijela trebala bi pratiti ispunjava li investicijsko društvo uvjete iz članka 31. Direktive (EU) 2019/2034 i mogu li utvrditi maksimalni postotak neto prihoda koji se može upotrijebiti za isplatu varijabilnih primitaka.

Glava VI. – Nadležna tijela

17. Politike primitaka

296. Prilikom nadzora politika i praksi investicijskih društava u pogledu primitaka nadležna tijela trebala bi primjenjivati pristup koji se temelji na riziku i provoditi provjeru tih politika i praksi u skladu sa smjericama EBA-e o postupku nadzorne provjere.
297. U okviru nadzorne provjere, uzimajući u obzir ove smjernice, nadležna tijela trebala bi osigurati da investicijska društva ispunjavaju zahtjeve u pogledu politika primitaka utvrđene u Direktivi (EU) 2019/2034 i odredbama regulatornih tehničkih standarda za identificirano osoblje, uključujući da imaju primjerene rodno neutralne politike primitaka za cjelokupno osoblje i za identificirano osoblje.
298. Nadležna tijela trebala bi osigurati da investicijska društva usklade svoje politike i prakse primitaka s poslovnom strategijom i dugoročnim interesom investicijskog društva, uzimajući u obzir njegovu poslovnu strategiju i strategiju rizika, korporativnu kulturu i vrijednosti te profil rizičnosti.
299. Nadležna tijela trebala bi osigurati da su politike, prakse i postupci investicijskih društava u pogledu primitaka prikladni, uključujući dodjelu zajamčenih varijabilnih primitaka, otpremnina i diskrecijskih mirovinskih pogodnosti.
300. Nadležna tijela trebala bi osigurati da su investicijska društva utvrdila odgovarajući maksimalni omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka.
301. Nadležna tijela trebala bi zajedno s investicijskim društvima preispitati rodno uvjetovanu razliku u plaći i ako postoje naznake o tome da politike primitaka nisu rodno neutralne, poduzeti daljnje mjere.
302. Nadležna tijela trebala bi biti zadovoljna sveukupnim ishodom postupka utvrđivanja i trebala bi procijeniti jesu li utvrđeni svi članovi osoblja čije aktivnosti imaju ili mogu imati značajan utjecaj na profil rizičnosti investicijskog društva ili imovinu kojom to društvo upravlja, kao i jesu li moguća isključenja članova osoblja iz kategorije identificiranog osoblja, kada je član osoblja utvrđen jedino na temelju kvantitativnih kriterija iz regulatornih tehničkih standarda, dobro argumentirana te jesu li se poštovali odgovarajući postupci utvrđeni u ovim smjericama i regulatornim tehničkim standardima.
303. Ne dovodeći u pitanje druge nadzorne i disciplinske mjere i sankcije, nadležna tijela trebala bi od investicijskih društava zahtijevati poduzimanje odgovarajućih mjera u svrhu uklanjanja svih utvrđenih nedostataka. Ako investicijska društva ne ispune taj zahtjev, potrebno je poduzeti odgovarajuće nadzorne mjere.

20. Objave

304. Nadležna tijela trebala bi preispitivati javne objave informacija o primitcima koje investicijska društva objavljuju u skladu s člankom 51. Uredbe (EU) 2019/2033 te bi trebala utvrditi za koja je investicijska društva potrebno provoditi redovito preispitivanje objava informacija.

305. Uz usporedbu praksi u pogledu primitaka na temelju članka 34. stavka 1. Direktive (EU) 2019/2034 i prikupljanje podataka o osobama s visokim primitcima na temelju članka 34. stavka 4. te direktive, nadležna tijela trebala bi, ako je to potrebno, zahtijevati povremeno (ili *ad hoc*) nadzorno izvješćivanje o objavama informacija o primitcima kako bi nadzirala razvoj praksi u pogledu primitaka unutar investicijskih društava, a posebno unutar najvećih investicijskih društava u predmetnoj državi članici.

21. Kolegiji supervizora

306. Kolegiji supervizora osnovani na temelju članka 48. Direktive (EU) 2019/2034 trebali bi raspravljati o pitanjima primitaka u skladu s postupkom nadzorne provjere, uzimajući u obzir dodatna područja nadzorne provjere koja su obvezna na temelju ovih smjernica.