

EBA/GL/2021/04

2021. július 2.

Iránymutatások a 2013/36/EU irányelv szerinti megbízható javadalmozási szabályokról

1. Megfelelési és beszámolási kötelezettségek

Az iránymutatások jogállása

1. Az e dokumentumban szereplő iránymutatásokat az 1093/2010/EU rendelet¹ 16. cikkének rendelkezéseivel összhangban adták ki. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint az illetékes hatóságok és pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások az EBH azzal kapcsolatos álláspontját rögzítik, hogy mi a megfelelő felügyeleti gyakorlat a Pénzügyi Felügyeletek Európai Rendszerében, és miként kell alkalmazni az uniós jogot egy adott területen. Az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott, az iránymutatások hatálya alá tartozó hatáskörrel rendelkező hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásoknak, hogy megfelelően beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával), beleértve azokat az eseteket is, ahol az iránymutatások elsősorban intézményekre vonatkoznak.

Adatszolgáltatási követelmények

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyes illetékes hatóságok 2021.12.29.-ig kötelesek értesíteni az EBH-t arról, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánnak-e felelni ennek az iránymutatásnak, és ha nem, úgy tájékoztatniuk kell az EBH-t a meg nem felelés indokairól. Amennyiben a fenti határidőig ilyen értesítés nem érkezik, az EBH úgy tekinti, hogy a szóban forgó illetékes hatóság nem felel meg az iránymutatásoknak. Az értesítéseket „EBA/GL/2021/04” hivatkozással az EBH honlapján található formanyomtatványon kell megküldeni. Az értesítéseket olyan személyek nyújthatják be, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra nézve, hogy illetékes hatóságuk nevében nyilatkozzanak annak megfeleléséről. Az EBH-nak a megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező bármely változást is be kell jelenteni.
4. A 16. cikk (3) bekezdésének megfelelően az értesítések közzétételre kerülnek az EBH honlapján.

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

2. Tárgy, alkalmazási kör és fogalommeghatározások

Tárgy

5. Ezen iránymutatások a 2013/36/EU irányelv² 74. cikkének (3) bekezdése és 75. cikkének (2) bekezdése alapján részletesebben meghatározzák azokat a megbízható és nemi szempontból semleges javadalmaozási szabályokat, amelyeket a 2019/2033/EU rendelet 1. cikke (2) és (5) bekezdésének alkalmazásában a 2013/36/EU irányelv VII. címének hatálya alá tartozó intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak teljes személyzetük, valamint az említett irányelv 92–95. cikke szerint az intézmények kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló szakmai tevékenységet végző munkatársaik (azonosított munkavállalók) tekintetében be kell vezetniük és alkalmazniuk kell, ideértve az egyedi és a 9. bekezdésben meghatározottak szerint összevont vagy szubkonszolidált alapon meghatározott személyzetet és az azonosított személyzetet is.
6. Az intézmények ezen iránymutatások azonosított munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit saját kezdeményezésükre egyedi és összevont vagy szubkonszolidált alapon összes munkavállalójukra alkalmazhatják.

Címzettek

7. Ezen iránymutatások címzettjei az 1093/2010/EU rendelet 4. cikke (2) bekezdésének i. alpontjában meghatározott hatáskörrel rendelkező hatóságok, valamint az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében meghatározott olyan pénzügyi intézmények, amelyek vagy a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, vagy a 2019/2033/EU rendelet 1. cikkének (2) és (5) bekezdésének alkalmazásában a 2013/36/EU irányelv VII. címének hatálya alá tartozó befektetési vállalkozások. Az intézményekre való hivatkozások mindegyikét úgy kell értelmezni, hogy e befektetési vállalkozásokat is magában foglalja.

Hatály

8. Ezen iránymutatások egyedi és összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazandók az intézményekre, a 2013/36/EU irányelv 2. cikkében és 109. cikkében meghatározott alkalmazási szintnek megfelelően.

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

9. A 2013/36/EU irányelv VII. címe 2. fejezetének II. szakasza szerinti követelményeknek az ugyanezen irányelv 109. cikkének megfelelően összevont vagy szubkonszolidált alapon történő teljesítésekor a 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó anyavállalatoknak és leányvállalatoknak biztosítaniuk kell, hogy összevont alapon azon, az említett irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalataik is végrehajtsák és betartsák az irányelvben és ezen iránymutatásokban meghatározott szabályokat, folyamatokat és mechanizmusokat, amelyek a prudenciális konszolidáció körébe tartoznak, ideértve a következő leányvállalatokat:

- (a) bármely leányvállalat és annak személyzete (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a leányvállalat az Unióban letelepedett, és nem tartozik uniós jogi aktusok egyéb eszközeivel összhangban külön javadalmazási követelmények hatálya alá;
- (b) bármely leányvállalat és annak munkavállalói (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a vállalkozás harmadik országban letelepedett, és más uniós jogi aktusokkal összhangban nem tartozna külön javadalmazási követelmények hatálya alá, ha az Unióban letelepedett lenne, kivéve akkor, ha a követelmények alkalmazása a leányvállalat letelepedésének helye szerinti harmadik ország jogszabályai szerint jogszerűtlen;
- (c) bármely leányvállalat és annak munkavállalói (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a vállalkozás uniós jogi aktusok egyéb eszközeivel összhangban külön javadalmazási követelmények hatálya alá tartozik, vagy – amennyiben az Unióban letelepedett lenne – tartozna a 2013/36/EU irányelv 74. cikke szerinti nemi szempontból semleges javadalmazási politika tekintetében, de kizárva a 2013/36/EU irányelv 92., 94. és 95. cikke szerinti javadalmazási követelményeket és a kapcsolódó iránymutatásokat;
- (d) amennyiben a konszolidáló vállalkozás tagállama a CRD 109. cikkének (6) bekezdésében meghatározott mérlegelési jogkörre hivatkozott, bármely leányvállalatra és annak munkavállalóira (beleértve az azonosított munkavállalókat is) az adott tagállam által meghatározott tágabb alkalmazási körrel; és
- (e) a konszolidáló vállalkozás vagy az a)–e) pontban meghatározott bármely vállalkozás fióktelepei és azok munkavállalói (beleértve az azonosított munkavállalókat is), amennyiben ez a fióktelep harmadik országban letelepedett.

10. A 92., 94. és 95. cikkben foglalt, a 9. bekezdés c) pontjában részletesebben meghatározott követelmények alkalmazásának elmulasztását érintő kivétel nem alkalmazandó az egyes munkavállalókra nézve az olyan leányvállalatok esetében, amelyek vagyongazdálkodó társaságok, vagy olyan vállalkozások esetében, amelyek a 2014/65/EU irányelv 1. melléklete A. szakaszának 2., 3., 4., 6. és 7. pontjában felsorolt befektetési szolgáltatásokat és tevékenységeket nyújthatnak, amennyiben a szóban forgó munkatársakat olyan szakmai tevékenységek ellátásával bízták

meg, amelyek közvetlenül jelentős hatást gyakorolnak a csoporton belüli intézmények kockázati profiljára vagy tevékenységére.

Fogalommeghatározások

11. A 2013/36/EU irányelvben és az 575/2013/EU rendeletben használt és meghatározott fogalmak azonos jelentéssel bírnak ebben az iránymutatásban. Ezen túlmenően ezen iránymutatások alkalmazásában a következő fogalommeghatározások alkalmazandók:

A nemek közötti bérkülönbség	a férfiak és a nők átlagos bruttó órára közötti különbség, a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve.
Alulreprezentált nem	a kevésbé reprezentált férfi vagy női nem.
Azonosított munkavállalók	olyan munkatársak, akiknek a szakmai tevékenységei a 2013/36/EU rendelet 92. cikkének (3) bekezdésében meghatározott kritériumokkal, az ugyanezen irányelv 94. cikke (2) bekezdésének utolsó albekezdésében foglalt felhatalmazás alapján elfogadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel és – ha adott esetben szükséges azon munkavállalók teljes körű azonosítása céljából, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profilra – az intézmény által meghatározott további kritériumokkal összhangban lényeges hatást gyakorolnak az intézmény egyedi kockázati profiljára vagy a csoport kockázati profiljára.
Bónuszkeret	annak a változó javadalmazásnak a maximális összege, amely az intézmény vagy az intézmény üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható.
Előzetes kifizetések	közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetések.
Halasztási időszak	a változó javadalmazás megállapítása és megszolgáltatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem jogos tulajdonosa a megállapított javadalmazásnak.
Instrumentumok	azok a pénzügyi eszközök vagy egyéb szerződések, amelyek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I) pontjában meghatározott két kategória egyikébe tartoznak.
Javadalmazás	az intézmény által vagy nevében közvetlenül a munkavállalók számára a munkavállalók által végzett szakmai teljesítményéért cserébe nyújtott rögzített és változó javadalmazás összes formája, amelyek kifizetéseket, pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat, a 2011/61/EU irányelv ³ 4. cikke (1) bekezdésének d. pontjában meghatározott nyereségrészesedéseket, valamint az olyan módszerekkel és eszközökkel végrehajtott egyéb kifizetéseket tartalmaznak, amelyek a 2013/36/EU irányelv javadalmazási

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU irányelve (2011. június 8.) az alternatív befektetési alap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról (ABAK-irányelv).

	követelményei kijátszásának ⁴ minősülnének abban az esetben, ha azokat nem kezelnék javadalmazásként.
Jelentős intézmények	a 2013/36/EU irányelv 131. cikkében meghatározott intézmények (globálisan rendszerszinten jelentős intézmények és egyéb rendszerszinten jelentős intézmények), valamint adott esetben az illetékes hatóság vagy nemzeti jogszabály által az intézmény méretének, belső szervezetének, valamint az intézményi tevékenység jellegének, nagyságrendjének és összetettségének értékelése alapján meghatározott intézmények.
Konzolidáló intézmény	az az intézmény, amelynek az 575/2013/EU rendelet első része II. címének 2. fejezetével és a 2013/36/EU irányelv 109. cikkével összhangban az összevont vagy a szubkonzolidált helyzet alapján kell teljesítenie a prudenciális követelményeket.
Malus	olyan szabály, amely lehetővé teszi az intézmény számára, hogy a megszolgáltatást megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott változó javadalmazás egészének vagy egy részének értékét.
Megállapítás	változó javadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától.
Megszolgáltatás	az az eljárás, amely révén a munkavállaló a megállapított változó javadalmazás jogos tulajdonosává válik, függetlenül a kifizetéshez használt instrumentumtól, vagy attól, hogy a kifizetés további visszatartási időszak vagy visszakövetelési szabályok hatálya alá tartozik-e.
Megtartási bónusz	olyan változó javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig az intézménynél maradjon.
Nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak	olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal.
Prudenciális konszolidáció	a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben meghatározott prudenciális szabályoknak konszolidált vagy szubkonzolidált alapon, az 575/2013/EU rendelet 1. része 2. címének 2. fejezetével összhangban történő alkalmazása. ⁵
Részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok	azok az instrumentumok, amelyek értéke a részvények értékén alapul, és amelyeknek a részvényérték a vonatkoztatási pontja, például: részvények értéknövekedéséből származó jövedelemhez való jog, a szintetikus részvények típusai.
Részvényesek	az intézményben részesedéssel rendelkező személyek, vagy az intézmény jogi formájától függően az intézmény egyéb tulajdonosai vagy tagjai.

⁴ A kijátszással kapcsolatban lásd a jelen iránymutatások 10.2. szakaszát.

⁵ Lásd a prudenciális konszolidációról szóló szabályozástechnikai standardot is a következő címen:

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Rögzített javadalmazás	olyan kifizetések vagy juttatások, amelyeket a 7. szakaszban meghatározott feltételekkel összhangban állapítanak meg a munkavállalók számára.
Személyzet/munkavállalók/ munkatársak	valamely intézménynél és leányvállalatainál, köztük a 9. bekezdésben említett vállalkozásoknál dolgozó valamennyi munkavállaló, valamint az irányítási és a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületek összes tagja.
Szokásos foglalkoztatási csomagok	a javadalmazás azon kiegészítő összetevői, amelyek a munkavállalók széles köre vagy meghatározott feladatokat ellátó munkavállalók számára előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján elérhetők, beleértve például az egészségügyi ellátást, bölcsődei ellátást vagy a szokásos nyugdíj-hozzájáruláson felül rendszeresen fizetett arányos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást.
Teljesítménymérési időszak	az az időszak, amelyre vonatkozóan a teljesítményt változó javadalmazás megállapítása céljából értékelik és mérik.
Változó javadalmazás	minden olyan javadalmazás, amely nem rögzített.
Végkielégítések	a szerződés idő előtti – azaz ideiglenes szerződés esetén a szerződés befejező dátuma előtti, határozatlan időre szóló szerződés esetén pedig a szerződéses vagy törvény szerinti nyugdíjazás előtti – megszüntetésével összefüggésben az intézmények vagy leányvállalataik által a munkavállalóknak teljesített kifizetések.
Visszakövetelés	olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell adnia az intézménynek a korábban kifizetett vagy már megszolgált változó javadalmazás összegének tulajdonjogát.
Visszatartási időszak	a változó javadalmazásként megállapított instrumentumok megszolgáltatását követő azon időszak, amely során az instrumentumok nem értékesíthetők vagy érhetők el.

3. Végrehajtás

Az alkalmazás kezdőnapja

12. Ezen iránymutatások 2021. december 31. napjától alkalmazandók.

Hatályon kívül helyezés

13. A javadalmazási politikákról és gyakorlatokról szóló, 2015. december 22-én közzétett EBA/GL/2015/22 iránymutatás 2021. december 31-től hatályát veszti.

4. Iránymutatások

I. cím – Javadalmazási politikák

1. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikák

- 14.A 2013/36/EU irányelv 74. cikkével összhangban az intézményeknek javadalmazási politikával kell rendelkezniük a teljes személyzetre vonatkozóan. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikának meg kell felelnie a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikkében és a jelen iránymutatásokban meghatározott elveknek, figyelembe véve a követelmények 1. mellékletben ⁶ szereplő megfeleltetését. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikának nemi szempontból semlegesnek kell lennie, azaz a munkatársakat a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 65. pontjával és az EUMSZ 157. cikkével összhangban egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban kell részesíteni.
- 15.A javadalmazási politikának meg kell határoznia a javadalmazás összes összetevőjét, és magában kell foglalnia a nyugdíjpolitikát, valamint adott esetben a korai nyugdíjazásra vonatkozó keretrendszert is. A javadalmazási politikának az intézmény nevében eljáró egyéb személyekre (például meghatalmazottakra) vonatkozó keretrendszert is meg kell határoznia, ezáltal biztosítva, hogy a kifizetések ne ösztönözzék a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését. Minden intézménynek mérlegelnie kell, hogy melyek az azonosított munkavállalóknak a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében meghatározott változó javadalmazására vonatkozó javadalmazási politika azon követelményei, amelyeket bele kell foglalni a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikába.
16. Az intézmény teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikájának összeegyeztethetőnek kell lennie az intézmény üzleti és kockázati stratégiájának célkitűzéseivel, beleértve a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG⁷) kockázatokkal összefüggő célkitűzéseket is, vállalati kultúrájával és értékeivel, kockázati kultúrájával, az intézmény hosszú távú érdekeire is kiterjedően, valamint az összeférhetetlenség elkerülése céljából megtett intézkedésekkel, továbbá nem ösztönözheti a túlzott kockázatvállalást. Az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat figyelembe kell venni a javadalmazási politika aktualizálása során. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a javadalmazási gyakorlatuk összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságukkal, figyelembe véve az összes kockázatot, beleértve a hírnévkockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő kockázatokat. Az intézményeknek figyelembe kell venniük az intézmény jogi formájától függően a részvényesek vagy tulajdonosok hosszú távú érdekeit is.

⁶ Az iránymutatások 1. melléklete meghatározza azokat a követelményeket, amelyek teljes személyzetre történő, az egész intézményre kiterjedő, a kiegészítő iránymutatásoknak megfelelő alkalmazása szükséges vagy ajánlott.

⁷ Lásd még: az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről.

17. Az intézményeknek bizonyítaniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok összeegyeztethetőek a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, és elősegítik azt.
18. Amennyiben változó javadalmazást állapítanak meg, annak az intézmény üzleti egységeinek és munkavállalóinak teljesítményén kell alapulnia, továbbá annak megállapítása során figyelembe kell venni a vállalt kockázatokat. A változó javadalmazás és a teljesítményértékelés vonatkozásában a javadalmazási politikának egyértelmű különbséget kell tennie az operatív üzleti egységek, a vállalati és az ellenőrzési funkciók között.
19. A javadalmazási politikának támogatnia kell az intézményt a stabil tőkehelyzet elérésében és fenntartásában, az iránymutatások 6. szakaszával összhangban. A javadalmazási politikának figyelembe kell vennie egyszersmind a 2013/36/EU irányelv 93., 141., és 141b. cikkében és a bankok helyreállításáról és szanálásáról szóló irányelv (BRRD) 16a. cikkében meghatározott, kifizetésekre vonatkozó korlátozásokat.
20. A javadalmazási politikának a következőket kell magában foglalnia:
- a. az intézmény, az üzleti területek és a munkavállalók teljesítményére vonatkozó célkitűzések;
 - b. a teljesítmény mérésére használt módszerek, beleértve a teljesítménykritériumokat;
 - c. a változó javadalmazás struktúrája, beleértve adott esetben azokat az instrumentumokat, amelyekben a változó javadalmazás egyes részeit megállapítják;
 - d. a változó javadalmazás előzetes és utólagos kockázati kiigazítási intézkedései⁸.
21. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a változó vagy rögzített javadalmazás részét képező instrumentumok kifizetése által okozott lehetséges összeférhetlenségeket azonosítsák és kezelik. Ennek keretében biztosítják a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hoznak olyan intézkedéseket, amelyek rövid távon hatással lehetnek a részvények vagy instrumentumok áraira.
22. Amennyiben az intézmények – beleértve azok leányvállalatait – javadalmazási politikákat vagy csoportos javadalmazási politikákat hajtanak végre, és az intézmény munkavállalói egyben az intézmény vagy leányvállalat többségi tulajdonosai, a javadalmazási politikát ezen intézmények vagy leányvállalatok konkrét helyzetéhez kell igazítani. Az azonosított munkavállalókra vonatkozóan az intézménynek biztosítania kell, hogy a javadalmazási politika megfelel a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikkében, valamint az iránymutatásokban meghatározott vonatkozó követelményeknek.

⁸ Az azonosított munkavállalók javadalmazására és annak kockázati kiigazítására vonatkozó különös követelményeket a jelen iránymutatások III. és IV. címe tartalmazza.

23. A tagállamok által az alulreprézantált nem⁹ szakmai életpályáját érintő hátrányok megelőzése vagy kompenzálása érdekében elfogadott¹⁰ intézkedések sérelme nélkül a javadalmazási politikának és minden olyan kapcsolódó foglalkoztatási feltételnek nemi szempontból semlegesnek kell lennie, amely hatást gyakorol az egy mértékegységre jutó fizetésre vagy az időarányos díjra, azaz nem szabad megkülönböztetést tenni a férfi, női és egyéb nemű munkavállalók között.
24. A nemi szempontból semleges javadalmazási politikának biztosítania kell, hogy a javadalmazási politika valamennyi szempontja nemi szempontból semleges legyen, ideértve a javadalmazás megállapításának és kifizetésének feltételeit is. Az intézményeknek képesnek kell lenniük bizonyítani, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges.
25. Az egy mértékegységre vagy időegységre jutó fizetés megállapításakor az intézményeknek kellőképpen figyelembe kell venniük a megállapított javadalmazást, a munkaidőre vonatkozó szabályokat, az éves szabadság időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat. Az intézmények mértékegységként használhatják a személyzet éves bruttó javadalmazását, teljes munkaidős egyenértékben kifejezve.
26. Annak nyomon követése érdekében, hogy nemi szempontból semleges javadalmazási politikát alkalmaznak, az intézményeknek megfelelően dokumentálniuk kell a pozíció értékét, pl. a munkaköri leírások dokumentálásával vagy bérkategóriák valamennyi munkatárs vagy munkavállalói kategória számára való meghatározásával, és meg kell határozniuk, mely pozíciók minősülnek azonos értékkel bírónak, pl. egy munkakör-besorolási rendszer végrehajtásával, figyelembe véve legalább a pozícióhoz vagy a munkavállalóhoz rendelt tevékenységek, feladatok és kötelességek típusát. Amennyiben munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak a fizetés megállapítása céljából, annak a férfiak, a nők és az egyéb nemű munkavállalók tekintetében azonos kritériumokon kell alapulniuk, és azt úgy kell kialakítani, hogy kizárjon mindenfajta megkülönböztetést, többek között a nemen alapuló megkülönböztetést is.
27. Az intézmények a személyzet javadalmazásának meghatározásakor nemi szempontból semleges módon további szempontokat is figyelembe vehetnek. Ilyen szempontok lehetnek többek között a következők:
- a. a végzettségre vonatkozó követelmények, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, elvégzett munka és az érintett feladatok jellege¹¹;
 - b. a foglalkoztatás helye és a helyre jellemző megélhetési költségek;

⁹ Míg az EUMSZ 157. cikke az „underrepresented sex” kifejezést használja, a 2013/36/EU irányelv az „underrepresented gender” kifejezést használja; a két kifejezés a jelen iránymutatók alkalmazásában azonos jelentéssel bír. (Ford.: a két említett jogi aktus hivatalos magyar fordításában egyformán az „alulreprézantált nem” kifejezés szerepel.)

¹⁰ Pl. a 2006/54/EK irányelv végrehajtásakor.

¹¹ Lásd még: a Bizottság 2014. március 7-i ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről.

- c. a személyzet által a hierarchiában elfoglalt szint, valamint az, hogy a személyzet vezetői feladatokat lát-e el;
- d. a személyzet formális iskolai végzettségének szintje;
- e. a munkaerőpiacon egyes szakosodott pozíciók betöltésére rendelkezésre álló munkavállalók szűkössége;
- f. a munkaszerződés jellege, beleértve, hogy ideiglenes vagy határozatlan időre szóló szerződésről van-e szó;
- g. a személyzet szakmai tapasztalatának hossza;
- h. a személyzet szakmai képesítései;
- i. megfelelő juttatások, többek között további/kiegészítő háztartási támogatások és gyermekek után járó ellátások fizetése a házastárssal és eltartott családtagokkal rendelkező munkavállalók számára.

2. A javadalmazás irányítása

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

28.A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület¹² (a továbbiakban: felügyeleti funkció) felelős az intézmény javadalmazási politikájának elfogadásáért és fenntartásáért, valamint a politika végrehajtásának felügyeletéért annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A felügyeleti funkciónak jóvá kell hagynia az egyes munkavállalókra vonatkozó későbbi lényeges mentességeket és a javadalmazási politika módosításait is, valamint gondosan mérlegelnie és figyelemmel kell kísérnie azok hatásait. Az esetleges kivételek nem alapulhatnak nemi szempontokon vagy olyan egyéb kritériumokon, amelyek diszkriminatívak lennének, azokat alaposan meg kell indokolni, és összhangban kell lenniük a nemzeti jog szerinti javadalmazási követelményekkel.

30.A teljes felügyeleti funkciónak megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikákra és gyakorlatokra, valamint az azokból eredő lehetséges ösztönzőkre és kockázatokra vonatkozóan. Ebbe beletartoznak a javadalmazási struktúrának az

¹² Az egyes európai országokban a vezető testület struktúrája eltérhet. Bizonyos országokban az összevont struktúra jellemző, azaz a felügyeleti és vezető funkciót egy testület látja el. Más országokban a kettős struktúra elterjedt, amely alapján két független testületet hoznak létre, az egyik a vezető funkciót, a másik pedig a vezető funkció felügyeletét látja el.

intézmény kockázati profiljához és tőkestruktúrájához történő igazítására szolgáló mechanizmusokra vonatkozó ismeretek, készségek és tapasztalatok.

- 31.A felügyeleti funkciónak biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat az intézmény átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati és kockázati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítják.
- 32.A javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos összeférhetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell, többek között a belső jelentéstételi rendszeren, megfelelő kontrollokon, valamint a „négy szem” elvén alapuló objektív megállapítási kritériumok kialakításával. A javadalmazási politikának biztosítania kell, hogy ne merüljenek fel jelentős összeférhetlenségek a munkavállalók, többek között az ellenőrzési funkciókat betöltő munkavállalók vonatkozásában.
- 33.A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a releváns találkozókra készült jegyzőkönyveket, releváns jelentéseket, valamint egyéb releváns dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó érvelést meg kell őrizni.
- 34.A felügyeleti és vezető funkcióknak, valamint – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti azt.
- 35.A javadalmazási politikának rendelkeznie kell a teljesítménymérésre, kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és jutalmazás közötti összefüggésre vonatkozó hatékony keretrendszerrel.
- 36.A kockázati és megfelelési funkcióknak feladatukkal összhangban hatékonyan részt kell venniük a bónuszkeretek, a teljesítménykritériumok és a megállapított javadalmazások meghatározásában, amennyiben ezeknek a funkcióknak kétségeik vannak a munkavállalók viselkedésére gyakorolt hatással, valamint a folytatott üzleti tevékenység kockázatosságával kapcsolatban.
- 37.A felügyeleti funkció határozza meg és felügyeli a vezető funkciót ellátó tagok javadalmazását, valamint – amennyiben nem hozták létre a 2.4. szakaszban említett javadalmazási bizottságot – közvetlenül felügyeli a független kontrollfunkciót – beleértve a kockázatkezelési és megfelelési funkciót – ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.

- 38.A felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie az összes illetékes vállalati funkciónak és szervnek (például bizottságok, kontrollfunkciók¹³, emberierőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció stb.), valamint üzleti egységnek az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával, megvalósításával és felügyeletével kapcsolatos ráfordítását.
- 39.Az emberierőforrás-funkció részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a nemi szempontból semleges jelleg szempontja, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében – továbbá erről tájékoztatja az intézményt – oly módon, hogy ezáltal nemcsak vonzza és megtartja az intézmény számára szükséges munkavállalókat, hanem biztosítja, hogy a javadalmazási politika az intézmény kockázati profiljához igazodjon.
- 40.A kockázatkezelési funkció segítséget nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a változó javadalmazási struktúra az intézmény kockázati profiljára és kultúrájára, illetve tájékoztatja az intézményt a fentiekről. A kockázatkezelési funkció érvényesíti és értékeli a kockázati kiigazítási adatokat, valamint részt vesz a javadalmazási bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.
- 41.A megfelelési funkció elemzi, hogy a javadalmazási politika milyen hatást gyakorol az intézmény jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrának való megfelelésére, továbbá jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket a vezető testület vezető és felügyeleti funkciót betöltő tagjai számára egyaránt. A megfelelési funkció megállapításait a felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie a javadalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.
- 42.A belső ellenőrzési funkciónak független felülvizsgálatot kell készítenie az intézmény javadalmazási politikájának kialakításáról, megvalósításáról, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásairól, továbbá arról, hogy az iránymutatások 2.5. szakaszával összhangban hogyan kezelik ezeket a hatásokat.
- 43.A csoport összefüggésében a konszolidáló intézmény és leányvállalatok illetékes funkciói szükség szerint kapcsolatba lépnek egymással, és információt cserélnek.

¹³ A független kontrollfunkció azokat az üzleti és vállalati funkcióktól független szervezeti egységeket jelenti, amelyek feladata a működés, valamint az e működésből eredő kockázatok ellenőrzése és nyomon követése, az alkalmazandó jogszabályoknak, szabályoknak és előírásoknak való megfelelés biztosítása, valamint a vezető funkció részére nyújtott tanácsadás a szakterületükhöz tartozó kérdésekben. A független kontrollfunkciók jellemzően a kockázatkezelési, a megfelelési és a belső ellenőrzési funkciót foglalják magukban. A kontrollfunkciókról részletesebb információ az EBH belső irányításra vonatkozó iránymutatásainak (GL44) 26–29. pontjában található.

2.2 Részvényesek bevonása

44. Az intézmény jogi formájától, valamint az alkalmazandó nemzeti jogszabályoktól függően az intézmény javadalmazási politikájának jóváhagyása, valamint adott esetben a vezető testület és egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásával kapcsolatos döntések meghozatala a nemzeti társasági joggal összhangban a részvényesi közgyűlésre is ráruházható¹⁴. A részvényesek szavazata véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű lehet.

45. Amennyiben a vezető testület és egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásának jóváhagyása a részvényesek feladata, a részvényeseknek a javadalmazás valamennyi összetevőjét jóvá kell hagyniuk, többek között a végkielégítéseket is. Amennyiben a javadalmazási politika jóváhagyása a részvényesek jóváhagyásától függ, a részvényeseknek ezenkívül előzetesen jóvá kell hagyniuk a vezető testületnek és egyéb azonosított munkavállalóknak a szerződés idő előtti megszűnésének esetén megállapítandó kifizetések maximális összegét, vagy az ilyen összegek meghatározásának feltételeit.

46. Annak érdekében, hogy a részvényesek a 44. és 45. bekezdéssel összhangban megalapozott döntéseket hozhassanak, a felügyeleti funkciónak biztosítania kell, hogy az intézmény megfelelő tájékoztatást nyújtson számukra a javadalmazási politikáról, amelynek célja, hogy segítse őket az ösztönző struktúra és a kockázatvállalás ösztönzésének és ellenőrzésének mértékének, valamint a javadalmazási struktúra teljes költségének értékelésében. Ezen információkat a vonatkozó részvényesi ülés előtt kellő időben rendelkezésre kell bocsátani. A javadalmazási politikákról, valamint azok módosításairól, a javadalmazási csomagok kialakításával kapcsolatos eljárásokról és döntéshozatali folyamatokról részletes tájékoztatást kell nyújtani, amely a következőket foglalja magában:

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

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

¹⁴ Lásd még a részvényesi jogokról szóló 2007/36/EK irányelv 9a. és 9b. cikkét, az (EU) 2017/828 irányelv által módosított formában.

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

- a. A javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti magasabb maximális arányra vonatkozó javaslat elfogadásáról annak az intézménynek a részvényesei szavazhatnak, ahol a változó javadalmazás magasabb maximális szintjével érintett azonosított munkavállalók dolgoznak. Az olyan intézmények esetében, amelyek leányvállalatok, a döntés meghozatala a leányvállalatok részvényesi közgyűlésének, nem pedig a konszolidáló intézmény közgyűlésének a hatáskörébe tartozik.
- b. Amennyiben egy intézmény a leányvállalatának részvényeseként gyakorolja szavazati jogát a leányvállalaton belüli változó és rögzített javadalmazás közötti magasabb maximális arány jóváhagyásának vonatkozásában, az alábbi feltételek valamelyikének kell teljesülnie:
 - i. a részesedéssel rendelkező intézmény felügyeleti funkciója a részvényesi közgyűlésen előzetesen szavazásra bocsátotta annak módját, ahogy a szavazati jogokat az említett szintnek a leányvállalataiban történő emelésével kapcsolatban gyakorolják;
 - ii. a konszolidáló intézmény részvényesi közgyűlése a csoport javadalmazási politikájának részeként úgy határozott, hogy a leányvállalatok bevezethetnek magasabb maximális szintet a fent említett arányra vonatkozóan.
- c. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja ii. alpontjának első francia bekezdésével összhangban a javadalmazás rögzített és változó összetevői közötti magasabb maximális arány jóváhagyásakor a részvényesi közgyűlésnek részletes ajánlás alapján kell eljárnia, amely ajánlásban meg kell indokolni a kért jóváhagyást, meg kell adni az azonosított munkavállalók számát, az intézményben betöltött beosztásukat, valamint ki kell fejteni a magasabb maximális arányra a stabil tőkehelyzet fenntartására vonatkozó követelményre gyakorolt hatását. Ezt az információt jóval a részvényesi közgyűlést megelőzően a részvényesek rendelkezésére kell bocsátani.
- d. Az arány magasabb maximális szintjét minden esetben a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja ii. alpontjának rendelkezéseivel összhangban kell jóváhagyni; a cikkben említett, a határozatképességhez szükséges 50%-os küszöbértéket, valamint a határozathozatalhoz szükséges 66%-os és 75%-os többségi küszöbértéket az intézményben szerzett részesedésekhez vagy azokkal egyenértékű egyéb tulajdonjogokhoz rendelt szavazati jogok figyelembevételével kell kiszámítani.
- e. A 75%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a részvényesi közgyűlésen a részvényesek a tulajdonjogok kevesebb mint 50%-át képviselik, valamint a 66%-os küszöbértéket, amely akkor alkalmazandó, ha a részvényesi közgyűlésen a részvényesek a tulajdonjogok legalább 50%-át képviselik, a képviselt részvényesi szavazati jogokhoz

viszonyítva, és nem a természetes vagy jogi személy részvényesek számához viszonyítva kell kiszámítani.

- f. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontja II. alpontjának utolsó francia bekezdésével összhangban a változó javadalmazás magasabb maximális szintje által érintett munkavállalók számára nem szabad engedélyezni, hogy közvetlen vagy közvetett módon gyakorolják bármely szavazati jogukat. Ennek megfelelően a szavazati jogukat figyelmen kívül kell hagyni a százalékok kiszámításánál, a számlálóban és a nevezőben egyaránt.
- g. A részvények „képviselése” azt jelenti, hogy a részvényes jogosult szavazni az arány magasabb maximális szintjére vonatkozó javaslatról, függetlenül a szavazás módjától. Ezzel az elvvel összhangban, valamint a nemzeti társasági jog figyelembevételével az intézményeknek ki kell alakítaniuk a „képviseletre” vonatkozó belső szabályzatukat a szavazás tekintetében.

49. A részvényesek számára lehetővé kell tenni a korábban elfogadott magasabb maximális arány csökkentéséről való szavazást. Az ilyen szavazáshoz a részvényesi szavazatok többsége szükséges a nemzeti jogszabályok által előírt rendszeres határozathozatalra vonatkozó szabályokkal összhangban. Amennyiben a jóváhagyott magasabb maximális arányt csökkentették, az intézménynek öt munkanapon belül tájékoztatnia kell az illetékes hatóságot a határozatról, valamint a jóváhagyott arányról.

2.3 Az illetékes hatóságok tájékoztatása

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

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

- a. a határozat eredménye, valamint a jóváhagyott magasabb maximális arány; amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében, meg kell adni a magas jövedelműekre vonatkozó adatgyűjtésről szóló EBH-iránymutatásban, valamint a javadalmazások összehasonlító elemzéséről szóló EBH-iránymutatásban (mindkét

iránymutatás 2014. július 16-án jelent meg)¹⁵ meghatározott üzleti területekhez és funkciókhoz rendelt egyes üzleti területekre és funkciókra vonatkozó arányokat;

- b. a magasabb maximális arány által érintett munkavállalók száma, valamint – amennyiben az arányok különböznek az egyes üzleti területek és funkciók esetében – az arány megfelelő szintjei az egyes üzleti területekre és funkcióra vonatkozóan;
- c. annak elemzése, hogy a javasolt magasabb arány nem ellentétes a 2013/36/EU irányelvben, valamint az 575/2013/EU rendeletben meghatározott kötelezettségekkel, különös tekintettel az intézmény szavatoló tőkére vonatkozó kötelezettségeire;
- d. a 2. mellékletben szereplő információk, a megadott minta felhasználásával;
- e. az illetékes hatóság által kért egyéb információk.

2.4 Javadalmazási bizottság felállítása

52.A 2013/36/EU irányelv 109. cikkével és 95. cikkének (1) bekezdésével összhangban az egyedi, anyavállalati és csoportszintet figyelembe véve jelentős intézményeknek javadalmazási bizottságot kell felállítaniuk. Az ágazati jogszabályok által szabályozott leányvállalatoknak (például befektetési vállalkozásoknak, alternatív befektetésialap-kezelőknek vagy ÁÉKBV-knek) a rájuk vonatkozó ágazati jogszabályokban meghatározott szabályokat kell követniük annak megállapítása céljából, hogy kell-e javadalmazási bizottságot létrehozniuk. A konszolidáló intézménynek meg kell bizonyosodnia arról, hogy létrehozták a javadalmazási bizottságot, ha a jogszabályok ezt megkövetelik.

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

54.Amennyiben nem hoznak létre javadalmazási bizottságot, az iránymutatások javadalmazási bizottságra vonatkozó rendelkezéseit a felügyeleti funkcióra alkalmazandó rendelkezésekként kell érteni.

2.4.1 A javadalmazási bizottság összetétele

55.A javadalmazási bizottságnak a felügyeleti funkció¹⁶ azon tagjaiból kell állnia, akik nem töltenek be vezető funkciót. Globálisan rendszerszinten jelentős intézmények és egyéb rendszerszinten jelentős intézmények esetében a javadalmazási bizottság tagjai többségének függetlennek kell

¹⁵ Mindkét iránymutatás elérhető a következő címen: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

¹⁶ Az egyes európai országokban a vezető testület struktúrája eltérhet. Bizonyos országokban az összevont struktúra jellemző, azaz a felügyeleti és vezető funkciót egy testület látja el. Más országokban a kettős struktúra elterjedt, amely alapján két független testületet hoznak létre, az egyik a vezető funkciót, a másik pedig a vezető funkció felügyeletét látja el. Ez esetben a javadalmazási bizottságnak a felügyelő testület tagjaiból kell állnia.

lennie, és a bizottság elnöki tisztjét is egy független tagnak kell betöltenie. Az egyéb – az illetékes hatóságok vagy a nemzeti jog által meghatározott – jelentős intézményeknél a javadalmazási bizottságnak kellő számú független taggal kell rendelkeznie¹⁷. Ha a nemzeti jogszabályok a munkavállalóknak a vezető testületben való képviselődéről rendelkeznek, a bizottságban egy vagy több munkavállalói képviselőnek részt kell vennie.

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

2.4.2 A javadalmazási bizottság feladata

57.A javadalmazási bizottság

- a. felelős a felügyeleti funkció által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen a vezető testület vezető funkcióit ellátó tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
- b. támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti funkció számára az intézmény javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban, többek között annak érdekében, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, és támogassa a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
- c. támogatja a felügyeleti funkciót a javadalmazási politikák, gyakorlatok és eljárások, valamint a javadalmazási politikának való megfelelés felügyeletében;
- d. ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására;
- e. felülvizsgálja azoknak a külső javadalmazási szaktanácsadóknak a kinevezését, akiket a felügyeleti funkció kérhet fel tanácsadás vagy támogatás céljából;
- f. biztosítja, hogy a részvényesek megfelelő információt kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról, így különösen a rögzített és változó javadalmazások közötti arány maximális szintjének megemelésére vonatkozó javaslatokról;
- g. értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegye a kockázati, likviditási és tőkeszintek minden típusát, valamint biztosítják, hogy az átfogó javadalmazási politika összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen az intézmény üzleti stratégiájával,

¹⁷ A belső irányításról szóló EBH-iránymutatásban meghatározott függetlenség; lásd még az EBH és az ESMA közös iránymutatásait a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékeléséről.

célkitűzéseivel, vállalati kultúrájával és értékeivel, kockázati kultúrájával, valamint hosszú távú érdekeivel;

- h. értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását;
- i. áttekinti a lehetséges forgatókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint a megállapított javadalmazás meghatározására szolgáló kritériumok, illetve az előzetes kockázati kiigazítások tényleges kockázati eredményeken alapuló utólagos vizsgálata céljából.

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

2.4.3 Folyamati és jelentéstételi útvonalak

59. A javadalmazási bizottság

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

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

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

62. Amennyiben mindkét bizottságot létrehozták, a kockázati bizottság tagjainak adott esetben részt kell venniük a javadalmazási bizottság ülésein, és fordítva.

2.5 A javadalmazási politika felülvizsgálata

63. A felügyeleti funkciónak, vagy – amennyiben létrehozták ilyet – a javadalmazási bizottságnak biztosítania kell, hogy az intézmény javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá. A felülvizsgálatnak magában kell foglalnia annak elemzését, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e.

64. Az intézményeknek országonként nyomon kell követniük a nemek közötti bérkülönbséget, mégpedig a következő bontásban:

- a. azonosított munkavállalók, a vezető testület tagjai nélkül;
- b. az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai;
- c. a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjai; és
- d. egyéb munkavállalók.

65. Amennyiben jelentős különbségek állnak fenn a férfi és női munkavállalók átlagos fizetése, illetve a vezető testület férfi és női tagjainak átlagos fizetése között, az intézményeknek dokumentálniuk kell ennek fő okait, és adott esetben meg kell hozniuk a megfelelő intézkedéseket, vagy képesnek kell lenniük annak bizonyítására, hogy a különbség oka nem a nemi szempontból nem semleges javadalmazási politikában keresendő.

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

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

68. A vezető testület felelősségének sérelme nélkül a javadalmazási politika időszakos független felülvizsgálatát a nem jelentős intézmények részben vagy teljes egészében kiszervezhetik¹⁸. Képesítéssel rendelkező és független külső tanácsadók¹⁹ kiegészíthetik és támogathatják az intézményt az ilyen feladatok elvégzésében. A felülvizsgálatért a felügyeleti funkció felelős.

¹⁸ Lásd a kiszervezési megállapodásokról szóló EBH-iránymutatást.

¹⁹ A kiszervezésről részletesebb információ az EBH belső irányításra vonatkozó iránymutatásaiban található.

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

- a. a rendeltetésüknek megfelelően működnek (így különösen megfelelnek a jóváhagyott politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik az intézmény kockázati profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
- b. megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályzatoknak, elveknek és sztenderdeknek; valamint
- c. végrehajtásuk következetes a csoport egészében, összhangban vannak a 2013/36/EU irányelv 141. és 141b. cikkével és a 2014/59/EU irányelv 16a. cikkével, valamint nem korlátozzák az intézményt abban, hogy képes legyen a megbízható tőkehelyzet fenntartására vagy helyreállítására az iránymutatások 6. szakaszával összhangban.

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

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

72.Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentések, vagy a releváns bizottságok vagy a felügyeleti funkció ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell, és azokat a vezető testület, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.

2.6 Belső átláthatóság

73.Az intézmény javadalmazási politikáját az intézményen belül közzé kell tenni az összes munkavállaló részére, és annak mindenkor az összes munkavállaló számára hozzáférhetőnek kell lennie. Az egyes munkavállalók javadalmazásának bizalmas elemei nem tartoznak a belső átláthatóság körébe.

74.A munkavállalókat tájékoztatni kell a változó javadalmazásuk jellemzőiről, valamint a szakmai tevékenységeik által az intézmény kockázati profiljára és változó javadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazandó folyamatról és kritériumokról. Így különösen megfelelően

dokumentálni kell az egyének teljesítményével kapcsolatos értékelési folyamatot, továbbá annak átláthatónak kell lennie az érintett munkavállalók számára.

3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

75. Amennyiben a jelen iránymutatásokat összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazzák, a konszolidáló intézménynek biztosítani kell, hogy a jelen iránymutatások rendelkezései a 9. bekezdésben foglalt rendelkezéseknek megfelelően a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalatainak személyzetére és azonosított munkavállalóira is alkalmazandók legyenek. A konszolidáló vagy szubkonszolidáló intézménynek rendelkezésére kell állnia a javadalmazási politikák jelen iránymutatásokkal összhangban összevont, vagy szubkonszolidált alapon történő alkalmazására vonatkozó információknak, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataira is kiterjedően, és ezeket az információkat kérésre el kell küldenie az illetékes hatóságnak.
76. Az összevont felügyeletet ellátó hatóságnak és a szubkonszolidáló intézmény illetékes hatóságának ténylegesen felügyelnie kell az előző bekezdés alkalmazását, és törekednie kell arra, hogy – többek között a felügyeleti kollégiumokban – együttműködjön az érintett leányvállalatok felügyeletéért felelős tagállamok más hatóságaival, valamint harmadik országok hatóságaival, amennyiben ez megvalósítható.
77. A konszolidált vagy szubkonszolidált szinten a konszolidáló intézménynek és az illetékes hatóságoknak a teljes személyzet vonatkozásában biztosítaniuk kell a csoport egészére vonatkozó javadalmazási politika megvalósítását és betartását, beleértve az összes azonosított munkavállalót, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes intézménynél és egyéb szervezetenél és valamennyi fióktelepnél. A csoportszintű javadalmazási politika meghatározásakor figyelembe kell venni a leányvállalatok sajátos javadalmazási követelményeit. A csoportszintű javadalmazási politikának összhangban kell lennie a megbízható és eredményes kockázatkezeléssel és elő kell mozdítania azt, továbbá nemi szempontból semlegesnek kell lennie.
78. Ami az egynél több tagállamban található csoportba tartozó intézményeket és szervezeteket illeti, az egész csoportra vonatkozó javadalmazási politikának meg kell határoznia, hogy a végrehajtása során hogyan kell kezelni a 2013/36/EU irányelv javadalmazási követelményeinek nemzeti végrehajtásai közötti különbségeket, különösen a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti maximális arány 100%-ra (a részvényesek jóváhagyásával adott esetben 200%-ra) való korlátozásának alkalmazását²⁰, a névleges diszkontráta alkalmazásának lehetőségét²¹, az instrumentumok használatát érintő esetleges korlátozásokat²², a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) bekezdése szerinti mentességek alkalmazását illetően, valamint az ezen irányelv 109. cikkének (6) bekezdésében foglalt nemzeti mérlegelési jogot illetően, amelynek

²⁰ A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának i. és ii. alpontja.

²¹ A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontja.

²² A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének l) pontja.

alapján az irányelv 92., 94. és 95. cikkének összevont alapon történő alkalmazása a külön javadalmazási keret hatálya alá tartozó leányvállalatokra is kiterjeszthető.

79. A követelmények összevont alapon történő alkalmazásakor az azon tagállamban alkalmazandó javadalmazási követelmények alkalmazandók, amelyben a konszolidáló intézmény található, többek között azokra az azonosított munkavállalókra is, akik lényeges hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, még akkor is, ha a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében meghatározott követelményeknek a konszolidáló intézmény helye szerinti tagállam általi végrehajtása szigorúbb. Hasonlóképpen, a 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó leányvállalatoknak meg kell felelniük személyzetük tekintetében a nemzeti jog szerint alkalmazandó követelményeknek, még akkor is, ha azok szigorúbbak, mint az összevont alapon alkalmazandó követelmények.
80. A harmadik országbeli anyavállalattól intézményként vagy fióktelepként működő uniós leányvállalathoz kirendelt azon munkavállalókat, akik, ha az uniós intézmény vagy fióktelep közvetlen alkalmazásában állnának, az uniós intézmény vagy fióktelep azonosított munkavállalóinak minősülnének, azonosított munkavállalónak kell tekinteni. Az ilyen kirendelt munkavállalók a 2013/36/EU irányelv 92., 93., valamint 94. cikke uniós intézmény vagy fióktelep székhelye szerinti tagállamban végrehajtott rendelkezéseinek, valamint az alkalmazandó szabályozástechnikai sztxenderdeknek a hatálya alá tartoznak. A rövidtávú kirendelések esetében – például amennyiben egy személy csak néhány hétig tartózkodik egy tagállamban az adott projektekkel kapcsolatos munka elvégzése céljából – az adott személy csak akkor tartozik az említett rendelkezések hatálya alá, ha a személy az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.
81. A rövidtávú szerződések és kirendelések nem használhatók a 2013/36/EU irányelvben, valamint bármely más vonatkozó sztxenderdben vagy iránymutatásban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.
82. Az egész csoportra kiterjedő javadalmazási politikának a harmadik országban székhellyel rendelkező azon leányvállalatok vonatkozásában, amelyekre összevont alapon alkalmazandó a 2013/36/EU irányelv 92., 94. és 95. cikke, a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti maximális arányt legfeljebb 100%-ban (adott esetben a részvényesek csoportszintű jóváhagyásával 200%-ban) kell megjelölni, és meg kell határozni, hogy alkalmazzák-e a névleges diszkontrátát, valamint biztosítani kell, hogy a változó javadalmazás kifizetéséhez az instrumentumokat az iránymutatásokkal, valamint a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletével összhangban használják²³, kivéve akkor, ha ezen követelmények alkalmazása az adott harmadik országban jogszerűtlen. Az ilyen harmadik országbeli leányvállalatok javadalmazási politikájának összhangban kell lennie az egész csoportra kiterjedő

²³ A Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 12.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek az intézmény folyamatos működés melletti hitelminősítési besorolását megfelelően tükröző, a javadalmazás változó összetevőjébe beszámítható eszközosztályokat meghatározó szabályozástechnikai sztxenderdek tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 148., 2014.5.20., 21. o.). A következő címen tették közzé: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

javadalmazási politikával, és legalább azon munkavállalók tekintetében meg kell felelnie a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében, 93. cikkében és 94. cikkében foglalt követelményeknek, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a csoport kockázati profiljára.

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

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

4 Arányosság

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

86. A javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatás rendelkezésének arányos módon történő alkalmazásakor az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak a következő kritériumok együttesét kell figyelembe venniük:

- a. méret;
- b. belső szervezet; és
- c. az intézmény tevékenységeinek jellege, hatóköre és összetettsége.

87. Annak értékelésekor, hogy mi minősül arányosnak, valamint amikor meghatározzák a javadalmazási politikák és a kockázatmérési megközelítések kidolgozottságának előírt szintjét, az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük az összes fenti kritérium minőségi és mennyiségi vonatkozásait. Például előfordulhat, hogy egy üzleti tevékenység

nagyságrendje csekély, ám a tevékenységek jellege vagy a termékek összetettsége miatt mégis összetett tevékenységeket és kockázati profilokat foglal magában.

88.A fenti célból az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak legalább az alábbi kritériumokat kell figyelembe venniük:

- a. az intézmény megfelel-e a kis méretű és nem összetett intézmény vagy a nagy méretű intézmény kritériumának az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 145. és 146. pontjában foglalt meghatározás szerint;
- b. az intézmény megfelel-e a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) és (4) bekezdésében meghatározott kritériumoknak és értékhatároknak a változó javadalmazás kifizetését érintő mentességek tekintetében;
- c. az intézmény földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan;
- d. a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló tőke- és adósságeszközök;
- e. a tőkekövetelmények mérésére szolgáló belső módszerek (például IRB, AMA) használatára vonatkozó engedély;
- f. az intézmény csoport része-e, és ha igen, a csoport tekintetében elvégzett arányossági értékelés és azon csoport jellemzői, amelyhez az intézmény tartozik;
- g. az engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások típusa (például kölcsönök és letétek, befektetési banki tevékenység);
- h. az alapul szolgáló üzleti stratégia;
- i. az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időtávjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;
- j. az intézmény finanszírozási struktúrája;
- k. az intézmény belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető változó javadalmazás szintjét;
- l. az intézmény nyereségének és veszteségének struktúrája;
- m. az ügyfelek típusai (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- n. a termékek vagy szerződések összetettsége.

89.A javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatásokban meghatározott rendelkezések arányos módon történő alkalmazásakor az intézmények felelősek a kockázati profiljuk, kockázatvállalási hajlandóságuk, valamint egyéb jellemzőik figyelembevételéért, illetve olyan

javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakításáért és végrehajtásáért, amelyek megfelelően illeszkednek az intézmény üzleti stratégiájához, célkitűzéseibe, értékeibe, valamint hosszú távú érdekeibe. A megbízható és hatékony javadalmazási politikák és gyakorlatok meglétére vonatkozó követelmény azonban az összes intézményre és a teljes személyzetre vonatkozik, függetlenül az intézmény különböző jellemzőitől.

90.A javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatásokban meghatározott rendelkezések arányos alkalmazása előtt a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében, a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (2) bekezdése szerinti megbízás alapján kiadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott kritériumok és a további belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók azonosítását²⁴.

91.Az intézmény összes azonosított munkavállalója esetében alkalmazni kell a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti maximális arány tekintetében megszabott 100%-os (a részvényesek jóváhagyásával 200%-os) korlátot.

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

93.Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy az intézmények olyan módon feleljenek meg a javadalmazási követelményeknek és a jelen iránymutatások rendelkezéseinek, amely biztosítja a különböző intézmények közötti egyenlő versenyfeltételeket.

A változó javadalmazás kifizetési folyamata alóli mentességek

94.A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdése tagállamok általi végrehajtásának sérelme nélkül azok az intézmények, amelyek nem az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 146. pontjában meghatározott nagy méretű intézmények, és amelyek teljes eszközállománya nem éri el a nemzeti jogban meghatározott küszöbértéket, megtehetik, hogy nem alkalmazzák a változó javadalmazás halasztására és instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó, a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének l) pontjában, m) pontjában és o) pontjának második bekezdésében meghatározott követelményeket. Az olyan intézmény, amely megfelel az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 146. pontjában foglalt egy vagy több kritériumnak, nagy méretű intézménynek minősül.

- a. Annak értékelését, hogy valamely intézmény globálisan rendszerszinten jelentős intézmény vagy egyéb rendszerszinten jelentős intézmény-e, a 2013/36/EU irányelv 131. cikkével és az 1222/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletnek a globálisan rendszerszinten jelentős intézmények azonosítására és a globálisan rendszerszinten jelentős intézmények kategóriáinak meghatározására alkalmazott módszertan részletes leírására vonatkozó szabályozástechnikai sztoenderdek tekintetében történő

²⁴ Lásd az azonosítási folyamatra vonatkozó, a jelen iránymutatások 5. szakaszában foglalt iránymutatásokat.

kiegészítéséről szóló (EU) 2016/1608 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel, valamint a 2013/36/EU irányelv 131. cikke (3) bekezdésének az egyéb rendszerszinten jelentős intézmények értékelésével kapcsolatban történő alkalmazása feltételeinek a meghatározására szolgáló kritériumokról szóló EBH-iránymutatásokkal összhangban kell elvégezni.

- b. Annak értékelésekor, hogy egy konszolidáló intézmény megfelel-e az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdése 146. pontjának d) alpontjában foglalt küszöbértéknek, a kritériumok akkor teljesülnek, ha az összevont alapon kiszámított összeg meghaladja a küszöbértéket²⁵. Az összegeket szükség esetén a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam segítségével át kell számítani euróba.

95.A valamely munkavállalónak fizetett éves változó javadalmazás összegének és az éves javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arálynak a 94. cikk (3) bekezdése b) pontjának céljából, azaz a változó javadalmazás halasztására és egyes munkavállalók számára instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó követelmény alóli mentességek alkalmazása céljából történő megállapítása során az intézményeknek az a) és b) pontban meghatározott összegeket kell figyelembe venniük, és a c)–f) pontban foglalt további feltételeket kell alkalmazniuk:

- a. a teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás, amely időszak megegyezik azzal a pénzügyi évvel, amelynek tekintetében megállapítják, hogy alkalmazható-e a mentesség, és valamennyi olyan teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás, amelynek ebben a pénzügyi évben lett vége, függetlenül azoknak az alapul szolgáló teljesítmény-időszakoknak a hosszától, amelyeknek ebben a pénzügyi évben lett vége, pl. ennek magában kell foglalnia a megújuló és nem megújuló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló változó javadalmazás teljes összegét és az egy évnél hosszabb időszakra szóló megtartási bónuszokat is, amennyiben az alapul szolgáló időszak az adott pénzügyi évben végződött;
- b. az azon pénzügyi évre megállapított éves rögzített javadalmazás, amelynek tekintetében a mentességet alkalmazhatják; az intézmények a rögzített javadalmazás (132) és (133) bekezdésben meghatározott egyéb összetevőit kizárhatják a számításból;
- c. az összegeknek a rögzített és a változó javadalmazás jelen iránymutatásokban foglalt fogalom meghatározásán kell alapulniuk, és ezeket a megállapított bruttó javadalmazás alapján kell kiszámítani;
- d. a változó javadalmazásnak a megállapított változó javadalmazás valamennyi formáját magában kell foglalnia, beleértve a teljesítményen alapuló változó javadalmazást, a

²⁵ Az 575/2013/EU rendelet prudenciális konszolidáció körébe nem tartozó szervezetekről szóló 19. cikke alkalmazandó.

garantált változó javadalmazásként kifizetett összegeket, a megtartási bónuszokat, a végkielégítéseket és a nem kötelező nyugdíjjuttatásokat;

- e. amennyiben az intézmények az összegeket egyénileg határozzák meg, az intézmény által megállapított javadalmazást kell figyelembe venni; ha az összeget a konszolidáló intézmény összevont alapon határozza meg, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó pénzügyi intézmények és kiegészítő szolgáltatást nyújtó vállalkozások által megállapított összes javadalmazást figyelembe kell venni;
- f. ha az összegeket nem euróban fizetik ki, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam segítségével át kell számítani euróba.

96.A folyó pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszak átlagos eszközértékének a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (3) bekezdésének a) pontja céljából történő kiszámításakor az intézményeknek a négy megelőző pénzügyi év végén kimutatott ezen értékek egyszerű átlagát kell felhasználniuk. Amennyiben az elszámolásokat nem euróban vezetik, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a konszolidáló intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyamon át kell számítani euróba.

97.Amennyiben a nemzeti jog felhatalmazza az illetékes hatóságokat arra, hogy a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) és (4) bekezdése szerinti értékhatárokat az egyes intézmények tekintetében meghatározzák, a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) és (4) bekezdése szerinti értékhatárok csökkentésekor vagy növelésekor figyelembe kell venniük az intézmény tevékenységeinek jellegét, körét és összetettségét, belső szervezeti felépítését vagy adott esetben azon csoport sajátosságait, amelyhez tartozik, továbbá figyelembe kell venniük az e szakaszban meghatározott arányossági elvet is.

5. Az azonosítási folyamat

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

99.Az önértékelés alapjául a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderdben meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumok szolgálnak, és amennyiben szükség van rá az összes olyan munkavállaló teljes körű azonosításához, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára, az önértékelésnek az intézmény által meghatározott kiegészítő kritériumokat kell tartalmaznia, amelyek tükrözik az intézményen belül folytatott különböző

tevékenységek kockázati szintjeit, valamint a munkavállalók által a kockázati profilra gyakorolt hatást.

100.A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a megelőző pénzügyi évben megállapított rögzített javadalmazást és a megelőző évben vagy a megelőző évre vonatkozóan a személyzet számára megállapított változó javadalmazást kell figyelembe venni. A megelőző évben megállapított változó javadalmazás a megelőző pénzügyi évben korábbi teljesítményre hivatkozva megállapított változó javadalmazás. Az alkalmazandó módszert az intézményeknek javadalmazási politikájukban kell meghatározniuk. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor az intézményeknek a szakmai tevékenységeikért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli rögzített és változó javadalmazási összetevőt figyelembe kell venniük. Az egyedi szinten el nem számolt szokásos javadalmazási csomagokat az adott személyzeti tagra vonatkozó objektív kritériumok szerint lebontott teljes összeg alapján kell figyelembe venni.

101.Az euróban meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor azoknak az intézményeknek, amelyek az eurótól eltérő pénznemben állapítanak meg javadalmazásokat, az alkalmazandó értékhatárokat vagy az elszámolások konszolidálása céljából használt belső átváltási árfolyamon, vagy a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából használt árfolyamon át kell számítani; az utóbbi esetben vagy az azon hónapban használt árfolyamot kell figyelembe venni, amelyben a javadalmazást megállapították, vagy az intézmény pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozó árfolyamot²⁶. Az intézménynek javadalmazási politikájában dokumentálnia kell az átváltási árfolyam meghatározására alkalmazandó módszert.

102.Az önértékelésnek egyértelműnek, következetesnek, megfelelően dokumentálnak és az év során rendszeresen aktualizálnak kell lennie, legalább a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdése és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderd szerinti minőségi kritériumok vonatkozásában, valamint adott esetben ezen felül az intézmények kritériumai alapján. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy azokat a munkavállalókat, akikre a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének a), b) és c) pontjai vagy az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderd 5. cikkében meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi év legalább három hónapos időszakán keresztül érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalókként kezeljék.

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

- a. az önértékelés alapját képező indoklás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
- b. az intézmény üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;

²⁶ Az átváltási árfolyamok az Európai Bizottság weboldalán, a következő címen találhatóak: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

- c. a konszolidáló intézményeknél és más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen intézményeknél – dolgozó személyek értékelésének módja;
- d. az önértékelési folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
- e. az azonosítási folyamat eredménye.

104. Az intézményeknek nyilvántartást kell készíteniük az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy milyen módon azonosították a munkavállalókat a 2013/36/EU rendelet 92. cikkének (3) bekezdésében és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderdben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint az intézmények által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.

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

106. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standarddal összhangban nem gyakorol lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára. Az intézményeknek a dokumentációt megfelelő ideig meg kell őrizniük, lehetővé téve az illetékes hatóságok számára a felülvizsgálat elvégzését.

5.1 Kivételek előzetes jóváhagyása

107. Amennyiben az intézmény az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderd alapján megállapítja, hogy egy adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, és előzetes jóváhagyás iránti kérelmet nyújt be, a következők alkalmazandók:

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

²⁷ A javadalmazási politika alóli kivételek jóváhagyásával kapcsolatban lásd a 110. bekezdést.

- b. az előzetes jóváhagyásra vonatkozó kérelmeket haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani. Az illetékes hatóság értékeli, majd jóváhagyja vagy elutasítja a kérelmet, lehetőség szerint a teljes dokumentáció kézhezvételétől számított három hónapon belül;
- c. amennyiben a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 1 000 000 EUR vagy azt meghaladó összegű teljes javadalmazást állapítottak meg, az illetékes hatóság azonnal értesíti az EBH-t a beérkezett kérelemről, és benyújtja előzetes értékelését. Kérésre az illetékes hatóságnak be kell nyújtania az EBH részére az intézmény által kapott összes információt. Az EBH a kérelem jóváhagyására vagy elutasítására vonatkozó döntés illetékes hatóság általi meghozatalát megelőzően kapcsolatba lép az illetékes hatósággal annak biztosítása érdekében, hogy a kivételeket következetesen engedélyezzék.

108. Az azonosított személyzetet érintő, mennyiségi kritériumokkal kapcsolatos kivételekre vonatkozó előzetes jóváhagyást csak korlátozott időtartamra szabad megadni. Az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderd szerinti, előzetes jóváhagyás iránti kérelmet évente be kell nyújtani. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmével kapcsolatban első alkalommal hoznak döntést, az előzetes jóváhagyásnak csak arra a pénzügyi évre kell vonatkoznia, amelyben az előzetes jóváhagyást kérelmezték, valamint az azt követő pénzügyi évre. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akikre vonatkozóan a kivételt már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.

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

110. Az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelmekben szerepelnie kell az összes mentességben részesülő azonosított munkavállaló nevének vagy más egyedi azonosítójának, a 2013/36/EU irányelv 73. cikkével összhangban ahhoz az üzleti egységhez rendelt belső tőke százalékban kifejezett összegének, amelyikben a munkavállaló tevékenykedik, valamint a munkavállaló által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatása elemzésének minden egyes azonosított munkavállalóra vonatkozóan. Amennyiben az azonosított munkavállalók ugyanabban az üzleti egységben tevékenykednek, és ugyanazt a feladatkört látják el, közös értékelést kell végezni.

5.2 Az azonosítási folyamat irányítása

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

- a. jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát a javadalmazási politika részeként;

- b. részt vesz az önértékelés kialakításában;
- c. biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a 2013/36/EU irányelvvvel, az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderddel, valamint a jelen iránymutatásokkal összhangban végezzék el;
- d. folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot;
- e. jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket, vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;
- f. jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesülését az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderddel összhangban, amennyiben az intézmény úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg a felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára;
- g. időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.

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

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

5.3 Egyedi, szubkonszolidált és összevont szintű azonosítás

114. A 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderdben meghatározott kritériumokat, valamint az intézmények által ezen felül meghatározott kritériumokat az intézményeknek egyedi alapon, az adott intézmény számadatainak felhasználásával és helyzetének figyelembevételével kell alkalmazniuk; ugyanezeket a kritériumokat a konszolidáló intézménynek konszolidált és szubkonszolidált alapon kell alkalmaznia az 575/2013/EU rendelet 4. cikkének (1) bekezdésének 48. és 49. pontjában meghatározottak szerint – beleértve a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (4)–(6) bekezdésében foglalt rendelkezésekre figyelemmel a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes olyan leányvállalatot, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá –, az összevont számadatok használatával, valamint figyelembe véve az összesített helyzetet, továbbá az

intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást összevont alapon. Az összevont alapon végzett azonosítási folyamatnak ki kell terjednie a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (5) bekezdésében meghatározott munkavállalókra, még akkor is, ha az a leányvállalat, amely az adott munkavállalót foglalkoztatja, nem tartozik összevont alapon a 2013/36/EU irányelv 92., 94. és 95. cikkében foglalt követelmények alkalmazásának hatálya alá, és egyedi alapon nem tartozik a 2013/36/EU irányelv hatálya alá.

115.A mennyiségi azonosítási kritériumok konszolidált vagy szubkonszolidált szinten történő alkalmazásakor egy leányvállalat munkavállalóit csak akkor veszik figyelembe, ha konszolidált vagy szubkonszolidált alapon felelősek az említett kritériumokban meghatározott funkciókért. Egy leányvállalat olyan munkavállalóját például, aki a leányvállalat vezető testületének tagja, „a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja” kritériummal összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az uniós anyavállalat vezető testületének is.

116.Az alkalmazandó mennyiségi azonosítási kritériumoknak az intézményen és az összevont és szubkonszolidált alapon a 2013/36/EU irányelv 92., 94. és 95. cikke szerinti követelmények hatálya alá tartozó leányvállalatain belül valamennyi munkavállalóra alkalmazandónak kell lenniük, figyelembe véve a prudenciális konszolidáció teljes körén belül megállapított összes javadalmazást.

117.A minőségi azonosítási kritériumok alkalmazásakor az intézménynek meg kell határoznia a minőségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős munkavállalókat; az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióra ruházott intézkedési és felelősségi kör.

5.4 A konszolidáló intézmény feladata

118.A 2013/36/EU irányelv 109. cikke (4) bekezdésének sérelme nélkül biztosítani kell a csoport javadalmazási politikájának teljes körű következetességét, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a konszolidált, szubkonszolidált és egyedi alapon történő, megfelelő végrehajtást.

5.5 A leányvállalatok és fióktelepek feladata

119.Azon intézményeknek, amelyek a konszolidáló intézmény leányvállalatai, javadalmazási politikájuk részeként kell végrehajtaniuk a konszolidáló anyavállalat által kibocsátott politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot. Minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie a konszolidációért felelős anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban. Így különösen a prudenciális konszolidálóba bevont minden leányvállalatnak – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá – a konszolidáló intézmény rendelkezésére kell bocsátania minden olyan információt, amely szükséges azon munkavállalók konszolidált és szubkonszolidált alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára.

120. Azon leányvállalatok számára, amelyek maguk nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv hatálya alá, nem előírás, hogy egyedi szinten azonosítási folyamatot végezzenek, kivéve akkor, ha ezt ágazatspecifikus javadalmazási követelmények előírják számukra. Azon leányvállalatok esetében, amelyek nem tartoznak a 2013/36/EU irányelv és a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (4) bekezdésében meghatározott egyéb külön javadalmazási követelmények hatálya alá, az értékelést a konszolidáló intézménynek kell összevont és szubkonszolidált alapon elvégeznie, a leányvállalat által szolgáltatott információk alapján. A 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó intézményeknek a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelésüket egyedi szinten kell végrehajtaniuk. A kis méretű és kevésbé összetett intézmények, amelyek esetében az azonosítási folyamatot konszolidált szinten végzik, az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását a konszolidáló intézményre ruházhatják.

121. A harmadik országban központi irodával rendelkező hitelintézetek tagállami fióktelepeinek, valamint a harmadik országbeli anyavállalatok leányvállalataként működő tagállami intézményeknek végre kell hajtaniuk az azonosítási folyamatot, és annak eredményeiről tájékoztatniuk kell az anyavállalataikat. A tagállami intézményeknek be kell vonniuk az értékelésükbe a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataikat, valamint a harmadik országbeli fióktelepeket is. Az intézményeknek tisztában kell lenniük azzal, hogy a fióktelepek az intézmény nem független részeit alkotják.

122. A valamely tagállamban található harmadik országbeli fióktelepek esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint az intézményekre egyedi szinten.

6. Tőkehelyzet

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

124. A tőkehelyzet stabilitásának értékelésekor az intézménynek figyelembe kell vennie a teljes szavatoló tőkét, így különösen az elsődleges alapvető tőkét, a tőkekövetelményt, ezen belül a 2013/36/EU irányelv 128. cikkének (6) bekezdésében meghatározott kombinált pufferkövetelményt, az 575/2013/EU rendelet 92. cikke (1a) bekezdésében említett tőkeáttételi mutató puffer követelményt, a 2014/59/EU irányelv 45c. cikkében meghatározott, szavatoló tőkére és a leírható, illetve átalakítható kötelezettségekre vonatkozó minimumkövetelményt és az esetleges többlet tőkekövetelményt, valamint a kifizetéseknek a 2013/36/EU irányelv 141. és 141b. cikkében és a 2014/59/EU irányelv 16a. cikkében meghatározott, a teljes személyzet változó javadalmazására alkalmazandó korlátozását, valamint a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásának eredményét. A stabil tőkehelyzet kötelező fenntartására vonatkozó követelmény és a kifizetésekre vonatkozó korlátozások konszolidált és szubkonszolidált alapon is alkalmazandók. Ezen túlmenően az illetékes hatóságoknak a vonatkozó EBH-iránymutatásokkal összhangban figyelembe kell venniük a felügyeleti felülvizsgálati és értékelési folyamat eredményeit is.

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

126. Az intézmény által megállapított teljes változó javadalmazás hosszú távon nem korlátozhatja az intézményt a stabil tőkehelyzet fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell venni a részvényesek és tulajdonosok, betétesek, befektetők, valamint az egyéb érdekelték érdekeit. A változó javadalmazás nem állapítható meg vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy az intézmény tőkehelyzete elveszítené stabilitását. Az intézményeknek figyelembe kell venniük ezeket a követelményeket, a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásának eredményeit, többéves tőketervüket, a kifizetéseknek a 2013/36/EU irányelv 141. és 141b. cikkében és a 2014/59/EU irányelv 16a. cikkében meghatározott korlátozásait, valamint az illetékes hatóságok és az európai felügyeleti hatóságok által a kifizetésekre vonatkozóan megfogalmazott ajánlásokat, amikor meghatározzák:

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

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

- a. a változó bónuszkeret csökkentése a 2013/36/EU irányelv 141. és 141b. cikkével és a 2014/59/EU irányelv 16a. cikkével összhangban, beleértve annak nullára történő csökkentésének lehetőségét;
- b. a szükséges teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen a malus alkalmazása;
- c. az intézmény adott évben – és esetlegesen az azt követő években – elért nettó nyereségének a tőkehelyzet megerősítésére történő felhasználása. Az intézmény nem nyújthat kártérítést arra az esetre, ha a változó javadalmazást csökkentették a stabil tőkehelyzet későbbi években, vagy ha a kifizetésekre a követelmények kijátszására irányuló eszközök vagy módszerek alkalmazásával került sor.

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

II. cím – A javadalmazás struktúrája

7. Javadalmazási kategóriák

129.A 2013/36/EU irányelv szerint a javadalmazás vagy rögzített, vagy változó javadalmazás; a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája. A 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3)–(5) bekezdése szerinti mentességek nemzeti végrehajtásának sérelme nélkül, amennyiben a javadalmazás változó, és azt az azonosított munkavállalók részére fizetik ki, az irányelv 92. cikkében meghatározott általános követelményeken felül a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében meghatározott összes követelménynek is meg kell felelni. Ennek érdekében az intézményeknek az iránymutatásokkal összhangban a javadalmazások összetevőit rögzített vagy változó javadalmazáshoz kell rendelniük, továbbá a javadalmazási politikáiknak egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatározniuk az összes javadalmazási összetevő rögzített vagy változó kategóriába történő besorolására vonatkozóan, a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (2) bekezdésének g) pontjában, valamint az iránymutatásokban meghatározott kritériumokkal összhangban.

130.Amennyiben egy összetevőt az irányelvekben meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen a rögzített javadalmazáshoz rendelni, azt változó javadalmazásnak kell tekinteni.

131.A javadalmazás rögzített, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek

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

132.Azok a javadalmazási összetevők, amelyek vagy egy általános, az egész intézményre kiterjedő politika részei, amennyiben megfelelnek a 131. bekezdésben felsorolt feltételeknek, vagy nemzeti jogszabály alapján kötelező kifizetések, rögzített javadalmazásnak minősülnek. Ebbe beletartoznak a szokásos foglalkoztatási csomagok részét képező kifizetések az iránymutatásokban meghatározottak szerint.

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

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

8. A javadalmazási összetevők különös esetei

8.1 Támogatások

134. Az intézmények változó és rögzített javadalmazása különböző összetevőkből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. Az intézményeknek elemezniük kell a támogatásokat²⁸, és azokat a javadalmazás változó vagy rögzített összetevőjéhez kell rendelniük. A hozzárendelést a 7. szakaszban meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.

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

- a. a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik ki²⁹;
- b. a támogatásokat kizárólag olyan esetekben fizetik ki, amikor a javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány egyébként meghaladná a 100%-ot (adott esetben a 200%-ot, amennyiben azt a részvényesek jóváhagyták);

²⁸ A megnevezés intézményenként eltérhet: szerepalapú javadalmazás, juttatás, változó szerepalapú juttatás, rögzített juttatás stb.

²⁹ Az azonosított munkavállalói minőség nem tekinthető szerepnek vagy funkciónak.

- c. a támogatások olyan mutatókhoz kapcsolódnak, amelyek esetlegesen teljesítménymérőknek tekinthetők. Ebben az esetben az intézménynek – például a felhasznált teljesítménymutatókkal fennálló összefüggés elemzésével – igazolnia kell, hogy ezek a mutatók nem kapcsolódnak az intézmény teljesítményéhez.

136. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a javadalmazás rögzített összetevőjéhez való megfelelő hozzárendelés érdekében a támogatásoknak az alábbi információk figyelembevételével meg kell felelniük a 131. bekezdésben meghatározott kritériumoknak:

- a. a támogatás egy feladathoz vagy szervezeti felelősségi körhöz kötött, és addig állapítják meg, ameddig nem történik olyan lényeges változás a feladattal kapcsolatos felelősségi és intézkedési körökben, amelynek eredményeképpen a munkavállalók más feladatot vagy szervezeti felelősségi kört töltenének be;
- b. az összeg az egy bizonyos feladatkör vagy szervezeti felelősségi kör betöltésén, valamint a 203. bekezdésben meghatározott kritériumokon kívül nem függ más tényezőktől;
- c. az ugyanazt a feladatot ellátó vagy ugyanazt a szervezeti felelősségi kört betöltő, valamint hasonló helyzetben lévő munkavállalók hasonló támogatásra lennének jogosultak.

137. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a támogatás nem a 2013/36/EU irányelv intézmények általi megsértését elősegítő eszköz vagy módszer.

8.2 Jövőbeli teljesítményen alapuló változó javadalmazás

138. Amennyiben a változó javadalmazás – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – legalább egy egyéves korábbi időszak teljesítményén alapul, de jövőbeli teljesítményfeltételektől is függ, a következők alkalmazandók:

- a. az intézményeknek egyértelműen meg kell határozniuk a munkavállalók számára azokat a kiegészítő teljesítményfeltételeket, amelyeknek meg kell felelni annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megszolgáltá váljon;
- b. a változó javadalmazás megszolgáltatnak tekintését megelőzően az intézményeknek értékelniük kell, hogy a megszolgáltatás feltételei teljesültek-e;
- c. a kiegészítő, előremutató teljesítménykövetelményeket előre meghatározott, legalább egyéves teljesítmény-időszakra kell meghatározni;
- d. amennyiben a kiegészítő, előremutató teljesítménykövetelmények nem teljesültek, az ilyen követelmények alapján megállapított változó javadalmazás legfeljebb 100%-át malus szabályoknak kell alávetni;
- e. a halasztási időszaknak legkorábban az utolsó teljesítménykövetelmény értékelését követő egy éven belül véget kell érnie; az azonosított munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás halasztására vonatkozó, a 15. szakaszban meghatározott minden egyéb rendelkezés ugyanúgy alkalmazandó, mint arra a változó javadalmazásra, amely kizárólag a megállapítását megelőző teljesítményen alapul;
- f. a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításához a megállapított változó javadalmazás teljes összegét arra a pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni, amelyben a változó javadalmazást, beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket megállapították. Ugyanez alkalmazandó akkor is, ha a korábbi teljesítményt többéves teljesítménymérési időszakban értékelték.

139. Amennyiben a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – kizárólag jövőbeli teljesítményfeltételeken alapul (például, ha az új munkavállalók hosszú távú ösztönzési tervben részesülnek a foglalkoztatás első évének kezdetén), az összeget a teljesítményfeltételek teljesülését követően megállapított összegként kell kezelni, egyébként az összeg nem állapítható meg. A megállapított összegeket a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításakor az összegek megállapítását megelőző pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni. Amennyiben meghatározott számú instrumentumot állapítanak meg, a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámítása céljából ezeket kivételesen a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv megállapításakor meghatározott piaci ár vagy valós érték alapján kell értékelni. A 138. bekezdés a)–c) pontja alkalmazandó. Minden

egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint a változó javadalmazás esetében, például a halasztási időszak a változó javadalmazás megállapítását követően kezdődik.

8.3 Osztalékok és nyereségfizetések

140. Az alternatív befektetésialap-kezelőkről szóló irányelv 4. cikke (1) bekezdésének d) pontjában meghatározott nyereségrészesedések az alternatív befektetésialap-kezelőkről szóló irányelv javadalmazási rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak; az alternatív befektetésialap-kezelőkről szóló irányelv II. mellékletének 2. bekezdése szerint a javadalmazás fogalma kifejezetten magában foglalja a nyereségrészesedést³⁰. Az ESMA-nak a megbízható javadalmazási politikákról szóló, az alternatív befektetésialap-kezelőkről szóló irányelv szerint kibocsátott iránymutatásai alkalmazandók³¹. A jelen EBH-iránymutatások, így különösen az iránymutatások 13. szakasza szerint azonosított munkavállalók részére megállapított javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításának alkalmazásában a következők alkalmazandók:

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

141. Az iránymutatások alkalmazásában a munkavállalók által javadalmazásuk részeként kapott megszolgált részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek és a munkavállalók által tartott egyéb részvények után kifizetett olyan osztalékok, amelyeket a munkavállalók az intézmény részvényeseként vagy tulajdonosaiként kapnak, nem részei a javadalmazásnak. Ugyanez vonatkozik az egyéb megszolgált instrumentumok vagy befektetések után a munkavállalók számára kifizetett nyereségrészesedésekre.

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

³¹ ESMA/2013/232, elérhető a következő címen: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. A nyereségrészesedésnek az alternatív befektetésialap-kezelőkről szóló irányelv szerinti kezelésével kapcsolatban lásd különösen az ESMA-iránymutatásainak 10., 13. és 16., valamint 159. bekezdését.

142. Az osztalék- és nyereségfizetések nem alkalmazhatók a változó javadalmazás kifizetési módjaként, mert az a 2013/36/EU irányelvben megállapított javadalmazási követelmények kijátszásához vezetne.

8.4 Megtartási bónuszok

143. Az intézményeknek alá kell tudniuk támasztani az azonosított munkavállalók megtartását célzó megtartási bónuszok megállapításához fűződő jogos érdeküket. A megtartási bónuszok például átszervezések és bezárások esetén, az irányításban bekövetkező változásokat követően vagy jelentős projektek befejezésének biztosítása érdekében alkalmazhatók. Az intézményeknek dokumentálniuk kell azt az eseményt vagy indokolást, amely szükségessé tette a megtartási bónusz megállapítását, valamint azt az időtartamot, ideértve annak kezdő és záró dátumát, amelyen át az indok fennállását vélelmezik. Az intézményeknek meg kell határozniuk a megtartási feltételeket és az alkalmazandó teljesítményfeltételeket (lásd a 147. bekezdést is). Az intézményeknek meg kell adniuk a megtartási időt, és azt a dátumot vagy eseményt, amely után megállapítják, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.

144. Általános elvként az intézmények nem állapíthatnak meg több megtartási bónuszt ugyanazon munkavállaló számára; kivételes esetekben, és amennyiben kellőképpen indokolt, egynél több megtartási bónusz is kifizethető valamely munkavállaló számára, de csak különböző időpontokban, és az egyes megtartási bónuszok tekintetében e szakaszban meghatározott feltételek mellett. A megtartási bónuszok csak a megtartási feltételek és az alkalmazandó teljesítményfeltételek teljesülése után állapíthatók meg. Ezenfelül megtartási bónusz csak akkor állapítható meg, ha nem áll fenn semmilyen indok, amely olyan helyzethez vezetne, amelyben a megtartási bónuszt nem helyénvaló megállapítani, pl. a szabályok jelentős megsértése, kötelelességzés vagy egyéb mulasztások az adott munkavállaló részéről.

145. A megtartási bónusznak összhangban kell lennie a 2013/36/EU irányelv 93., 141. és 141b. cikke szerinti követelményekkel és 104. cikke (1) bekezdésének g) pontja szerinti felügyeleti hatáskörökkel, ami olyan helyzethez vezethet, amelyben a megtartási bónusz csökkentése – akár nullára történő csökkentése – válhat szükségessé, a maximálisan felosztható összegtől és az illetékes hatóságok által megszabott egyéb korlátozásoktól függően.

146. Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz azonosított munkavállaló számára történő megállapítása, az intézmények és az illetékes hatóságok legalább a következőket figyelembe vehetik:

- a. azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók az intézmény elhagyása mellett döntenek;
- b. azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy az intézmény megtartsa az adott munkavállalót;
- c. annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja az intézményt; és

- d. a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

147.A megtartási bónusznak olyan meghatározott feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket foglalnak magukban. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig az intézménynél való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekléssel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállaló magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a 145. bekezdésben foglalt rendelkezésekkel. A megtartási bónuszok nem vezethetnek olyan helyzethez, hogy megszűnjön a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónuszból álló teljes változó javadalmazása és az egyén, az érintett szervezeti egység teljesítménye és az intézmény általános eredményessége közötti, a 92. cikk (2) bekezdése g) pontjának ii. alpontjában és 94. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt összefüggés.

148.A megtartási bónuszok nem állapíthatók meg csupán a nem megfelelő teljesítmény vagy az intézmény pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményalapú javadalmazás kompenzálása céljából.

149.A megtartási bónuszok változó javadalmazást képeznek, és azoknak ezért – ha azonosított munkavállalók számára állapítják meg őket – meg kell felelniük a változó javadalmazásra vonatkozó, a 2013/36/EU irányelv 94. cikkében foglalt követelményeknek, ideértve a változó és a rögzített javadalmazás közötti maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.

150.A változó és rögzített javadalmazás közötti arány kiszámításakor a megtartási bónuszt változó javadalmazásként kell figyelembe venni. Függetlenül attól, hogy a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítják meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve figyelembe kell venni:

- a. A megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontják, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, az intézménynek az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy
- b. A megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszik figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

8.5 Nem kötelező nyugdíjuttatások

151.A nem kötelező nyugdíjuttatás a változó javadalmazás egyik formája. Amennyiben a vállalat nyugdíjrendszerének feltételei olyan nyugdíjuttatásokat tartalmaznak, amelyek nem a teljesítményen alapulnak, és amelyeket következetesen egy munkavállalói kategória részére állapítanak meg, az ilyen nyugdíjuttatások nem tekinthetők kötelezőnek, hanem azokat az iránymutatások Fogalommeghatározások című szakaszával összhangban a szokásos foglalkoztatási csomagok részeként kell kezelni. A nem kötelező nyugdíjuttatások nem végkielégítések, akkor sem, ha a munkavállaló az idő előtti nyugdíjba vonulás mellett dönt.

152.Az intézménynek biztosítania kell, hogy amennyiben egy munkavállaló elhagyja az intézményt vagy nyugdíjba vonul, a nem kötelező nyugdíjuttatásokat az intézmény gazdasági helyzetének, valamint a munkavállaló által vállalt olyan kockázatok figyelembevételével fizessék ki, amely kockázatok hosszú távon hatással lehetnek az intézményre.

153.A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének o) pontjával összhangban, az ugyanezen irányelv 94. cikkének (3) bekezdésében foglalt eltérésre figyelemmel a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét az említett cikk l) pontjában meghatározott instrumentumokban kell megállapítani, valamint:

- a. ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik az intézménytől, az intézménynek a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét instrumentumok formájában legalább öt évig vissza kell tartania az arányos megszolgálat alkalmazása nélkül;
- b. amennyiben egy azonosított munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, az ötéves visszatartási időszakot az instrumentumok formájában kifizetett teljes összegre kell alkalmazni.

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

9. Kivételes javadalmazási összetevők

9.1 Garantált változó javadalmazás

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

156.Új munkavállalók felvétele esetén a garantált változó javadalmazás 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének d) és e) pontjával összhangban történő megállapításakor az intézmények nem garantálhatnak változó javadalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra. A garantált változó javadalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor,

ha az intézmény szilárd és erős tőkehelyzettel rendelkezik az irányelv 94. cikke (1) bekezdésének e) pontjával, valamint az iránymutatások 6. szakaszával összhangban.

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

158. Amennyiben a garantált változó javadalmazást új munkavállalók felvétele esetén az első teljesítmény-időszak kezdete előtt állapítják meg, az intézmények és az illetékes hatóságok dönthetnek úgy, hogy a garantált változó javadalmazás összegét nem veszik figyelembe az első teljesítmény-időszakra vonatkozó teljes javadalmazás rögzített és változó összetevője közötti arány kiszámításakor.

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

9.2 Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás

160. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzáció csak az iránymutatások 156. bekezdésében meghatározott feltételek teljesülése esetén állapítható meg.

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

9.3 Végkielégítések és egyéb, a szerződés megszűnése után teljesített kifizetések

9.3.1 Végkielégítés

162. Az intézmények javadalmazási politikáinak meg kell határozniuk a végkielégítések lehetséges alkalmazását, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait.

163. Az intézményeknek rendelkezniük kell egy keretrendszerrel, amelyben a végkielégítést a szerződés intézmény általi idő előtti felmondásával összefüggésben megállapítják és jóváhagyják, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontrollfunkciók eljárásokba történő bevonását.
164. A végkielégítések nem biztosíthatnak aránytalan jutalmazást, hanem csak megfelelő kompenzációt a munkavállaló részére a szerződés idő előtti megszűnésének eseteire. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének h) pontjával összhangban a végkielégítéseknek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükrözniük, és nem jutalmazhatják a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
165. A végkielégítés nem állapítható meg abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény olyan elmaradása, amely lehetővé teszi a szerződés azonnali felmondását vagy a munkavállaló elbocsátását.
166. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben a munkáltató önként lemond vagy kilép annak érdekében, hogy egy másik jogalanynál helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását a nemzeti munkajog előírja.
167. A végkielégítések a következő meghatározott helyzetekben a rendes javadalmazáson túli további kifizetéseket foglalnak magukban:
- a. leépítési javadalmazás a munkahely elvesztése miatt a szerződés intézmény vagy leányvállalata általi idő előtti megszüntetése esetén;
 - b. a megállapodás szerint a szerződés megszüntetése utáni várakozási időszakot bevezető, korlátozott időre megállapított javadalmazás, amely egy versenytilalmi kikötés függvénye;
 - c. az intézmény megszünteti a munkavállalók szerződéseit az intézmény fizetése képtelenné válása vagy korai beavatkozási intézkedések miatt;
 - d. az intézmény meg kívánja szüntetni a szerződést az intézmény azon tevékenységeinek lényeges csökkentését követően, amelyekben a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más intézmények felvásárolnak egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem maradhat alkalmazásban a felvásárló intézménynél;
 - e. az intézmény és a munkavállaló egyezségben állapodnak meg egy aktuális munkajogi vita esetén, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.
168. Amennyiben az intézmények végkielégítést állapítanak meg, igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé a végkielégítés indokolását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a végkielégítés az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

169. A megítélendő végkielégítések összegének meghatározásakor az intézménynek figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, valamint adott esetben értékelnie kell az esetleges teljesítményelmaradás súlyosságát. A megállapított kötelezettségszegések között az intézmény fizetéseképtelenségének és az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseinek elkülönítése alapján különbséget kell tenni az alábbiak szerint:

- a. az intézmény fizetéseképtelenségét akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállalókat megillető végkielégítések teljes összegét határozzák meg, figyelembe véve az intézmény tőkehelyzetét; az ilyen végkielégítések összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések idő előtti megszüntetésével elért csökkentése;
- b. az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseinek a végkielégítések azon összegének csökkentő jellegű kiigazítását kell eredményezniük, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés becslésekor csak az időbeli teljesítményt vennék figyelembe, beleértve az összeg nullára történő csökkentésének lehetőségét.

170. Az intézmények fizetéseképtelenné válása többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

- a. amennyiben az intézményeket kormányzati beavatkozással segítik, vagy korai beavatkozási vagy helyreállítási intézkedések alá vonják a 2014/59/EU irányelvvel összhangban³²;
- b. amennyiben az intézményre vonatkozó rendes fizetéseképtelenségi eljárás megindítására irányuló keresetet a 2014/59/EU irányelv 2. cikke (1) bekezdésének 47. pontjával összhangban benyújtották;
- c. amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy az intézmény már nem rendelkezik stabil tőkehelyzettel, és ezt követően az üzleti területet eladják vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

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

- a. amennyiben a vezető testület valamely tagja már nem felel meg a vonatkozó alkalmassági és szabályszerűségi sztenderdeknek;
- b. amennyiben az azonosított munkavállaló olyan magatartást tanúsított, vagy olyan magatartásért felelős, amely jelentős veszteségeket okozott az intézmény számára az intézmény javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;

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

- c. amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétesen cselekszik.

172.A végkielégítéseket változó javadalmazásnak kell tekinteni, és ezért – ha azokat azonosított munkavállalók számára állapítják meg – általános elvként a 2013/36/EU irányelv 94. cikke szerinti összes követelménynek alkalmazandónak kell lennie. Az alábbi körülmények esetén azonban a végkielégítéseket nem kell figyelembe venni az arány kiszámításához, valamint a halasztás és az instrumentumok formájában történő kifizetés alkalmazásához:

- a. a nemzeti munkajog értelmében kötelező végkielégítések és a bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítések;
- b. az i. és az ii. pont szerinti végkielégítések, amennyiben az intézmény bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
 - (i) a 167. bekezdésben meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet alapján kiszámított végkielégítések (pl. kihúlési periódus előírása esetén gardening leave);
 - (ii) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítések, amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a rögzített javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna;
- c. a 167. bekezdésben felsorolt, a 172. bekezdés b) pontjának i. alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítések, amennyiben az intézmény igazolta az illetékes hatóság felé a végkielégítés összegének indokait és megfelelőségét.

173.A javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámítása során figyelembe nem vett összeg kiszámításakor abból a tényből, hogy a szerződés versenytilalmi záradékot tartalmaz, nem következik szükségszerűen, hogy a szerződés idő előtti megszüntetéséért fizetett teljes összeget azért fizetik ki, hogy az azonosított munkavállalót kompenzálják azért, mert vállalja, hogy bizonyos időn át nem versenyez. Csak az egyezségnek a szerződésben kifejezetten a versenytilalmi záradék miatti kompenzációként azonosított összege felelhet meg a 172. bekezdésnek. Amennyiben a nemzeti jogszabályok korlátozzák a versenytilalmi záradékok hosszát, az ezen időkorláton túl teljesített bármely fizetés nem tekinthető „a versenytilalmi záradék ellenében kötött egyezségnek”, és az ezért nem zárható ki a változó és a rögzített összetevők közötti arányból.

174.A teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány kiszámításakor az alábbi végkielégítési összegeket kell változó javadalmazásként figyelembe venni az utolsó teljesítmény-időszakra vonatkozó arány kiszámításához:

- a. a 172. bekezdés b. pontja ii. alpontjának értelmében a jövőbeli időszakokra vonatkozó rögzített javadalmazásnál magasabb összegek;

- b. a 172. bekezdésben fel nem sorolt bármely egyéb végkielégítés.

9.3.2 A szerződés megszűnése után teljesített egyéb kifizetések

175.A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tekinthetők végkielégítésnek. Amennyiben ez a nemzeti joggal összeegyeztethető, a megfelelő rögzített összeg munkaszerződés rendes megszűnése utáni (azaz miután a szerződés szabályszerűen lejárt, vagy miután azt a munkavállaló az alkalmazandó felmondási idővel összhangban felmondta) kifizetésének, valamint a munkavállalóknak abban az esetben nyújtott kompenzációnak, ha az intézmény korlátozza a szakmai tevékenység megkezdését, nem szabad a változó javadalmazásra alkalmazandó követelmények hatálya alá tartozniuk. Nem teljesíthetők ilyen kifizetések a 167. bekezdés szerinti végkielégítések pótlására.

176.A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés rendes végével összefüggésben teljesített pótlólagos kifizetéseket, azaz a megállapított nem kötelező nyugdíjuttatásokat nem szabad végkielégítésként kezelni. Amennyiben ezek az összetevők változó javadalmazások, és ezeket azonosított munkavállalóknak fizetik ki, a változó javadalmazásra vonatkozó összes meghatározott követelmény és a jelen iránymutatások rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak.

10 Tilalmak

10.1 Egyéni fedezet

177.Amennyiben a megfelelő javadalmazási politikát összehangolják a kockázatokkal, annak kellőképpen hatékonyan kell lennie, és a gyakorlatban lehetővé kell tennie a munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás összegének lefelé irányuló kiigazítását, valamint a malus- és visszakövetelési megállapodások alkalmazását.

178.Az intézményeknek – például pénzügyi instrumentumokkal történő kereskedésre, valamint nyilvánosságra hozatali követelményekre vonatkozó politikák végrehajtása révén – a lehető legnagyobb mértékben gondoskodniuk kell arról, hogy az azonosított munkavállalók ne tudják fedezeten vagy bizonyos biztosítási típusokon keresztül átruházni a változó javadalmazás negatív kockázatait egy másik félre.

179.A javadalmazás lefelé irányuló kiigazításának kockázatait abban az esetben kell az azonosított munkavállalók által fedezettnek tekinteni, ha az azonosított munkavállalók szerződést kötnek harmadik személlyel vagy az intézménnyel, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

- a. a szerződés a harmadik fél vagy az intézmény számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő az azonosított munkavállaló részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel a munkavállaló változó javadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;

- b. az azonosított munkavállaló olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a változó javadalmazás részeként kapott pénzügyi instrumentumokkal összefüggő kockázatok kezelése.

180.A csökkentő jellegű kiigazítás kockázata akkor tekinthető az azonosított munkavállaló által biztosítottnak, ha a munkavállaló biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kárterítésben részesül a javadalmazás lefelé irányuló kiigazítása esetén. Ez általánosságban nem akadályozhatja meg a személyes kifizetések, például egészségügyi és jelzálog-részletfizetések fedezésére irányuló biztosítások megkötését.

181.A munkavállalói javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyéni fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó.

182.Az intézményeknek eredményes intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók megfeleljenek a jelen szakasz rendelkezéseinek. Az azonosított munkavállalóknak legalább egy önkéntes kötelezettségvállalási nyilatkozatot kell tenniük, amelyben vállalják, hogy tartózkodnak a kockázati kiigazító hatásokat ellensúlyozó egyéni fedezeti stratégiáktól vagy biztosításoktól. Az intézmények emberierőforrás- vagy belsőkontroll-funkcióinak legalább helyszíni vizsgálatokat kell végezniük a nyilatkozatnak a belső letétkezelési számlák vonatkozásában történő megfeleléssel kapcsolatban. A véletlenszerű ellenőrzéseknek legalább az azonosított munkavállalók belső letétkezelési számláira ki kell terjedniük. Az intézményen kívüli bármilyen letétszámlának az intézmény felé történő bejelentését is kötelezővé kell tenni.

10.2 Kijátszás

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

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

185.A kijátszás többek között az alábbi körülmények között fordul elő:

- a. amennyiben a változó javadalmazást az iránymutatások szövegére hivatkozással rögzített javadalmazásnak minősítik, holott az iránymutatások célkitűzései alapján ez nem lenne lehetséges;

- b. amennyiben a garantált változó javadalmazástól eltérő változó javadalmazást állapítanak meg vagy ruháznak át, a gyakorlatban azonban
 - i. az iránymutatások IV. címével összhangban nem mérték a munkavállaló, az üzleti egység vagy az intézmény pozitív teljesítményét;
 - ii. nem végeztek tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
 - iii. a változó javadalmazás az intézmény pénzügyi helyzete alapján nem fenntartható;
- c. amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó egyéb jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalommeghatározásába, de olyan fizetési eszköznek vagy módszernek minősülnek, amely ösztönzi a kockázatvállalást, vagy amely a cég eszközeiben történő befektetések aránytalan megtérülését biztosítják, továbbá amelyek feltételei lényegesen különböznek az ilyen eszközökbe lehetségesen befektető más befektetőkre vonatkozó követelményektől;
- d. amennyiben a munkavállalók az intézménytől vagy a konszolidáció körébe tartozó jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalommeghatározásába, de a javadalmazási követelmények kijátszására szolgáló eszközöknek vagy módszereknek minősülnek (például nem visszaváltandó kölcsön);
- e. amennyiben a rögzített javadalmazási összetevőket rögzített számú instrumentum formájában, és nem rögzített összegként állapítják meg;
- f. amennyiben a munkavállalók részére a javadalmazást olyan instrumentumok formájában állapítják meg, vagy a munkavállalók olyan instrumentumokat vásárolhatnak, amelyek árát nem piaci értéken, vagy – nem jegyzett instrumentumok esetében – nem valós értéken határozzák meg, és az ezen értékek feletti összeget nem veszik figyelembe a változó javadalmazásban;
- g. amennyiben a rögzített javadalmazási összetevők kiigazítását gyakran újratárgyalják, valamint a kiigazítások valós célja a javadalmazás és a munkavállalók teljesítményének összehangolása;
- h. amennyiben a megítélt támogatások összege túl magas, és ezt a körülmények nem indokolják;
- i. amennyiben a javadalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozzák meg, és nem veszik figyelembe változó javadalmazásként, ha a kifizetés ténylegesen végkielégítés jellegű, mivel a szerződés idő előtti megszüntetésével összefüggésben állapítják meg, vagy amennyiben a munkavállaló ténylegesen nem vonul

nyugdíjba az ilyen jutalom megállapítása után, vagy ha a kifizetéseket nem havonta állapítják meg.

- j. bármilyen intézkedések, amelyek olyan helyzethez vezetnének, amelyben megszűnne a javadalmazási politika nemi szempontból semleges volta.

186. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket megfelelően ellenőrzik a megállapítási kritériumok manipulálásának megelőzése érdekében. Amennyiben nem állnak rendelkezésre ilyen ellenőrző funkciók, a változó javadalmazás nem köthető megfelelően a teljesítményhez, továbbá a javadalmazási politikát nem hajtják végre megfelelően, és a változó javadalmazás bármilyen jellegű kifizetése a szabályozási követelmények megsértéséhez vezethet. A lehetséges manipulációk körébe tartoznak például a kétoldalú teljesítménymérési folyamat során hozott látszólagos döntések, például, ha nincsenek a munkavállalók által elért célokkal kapcsolatos döntéshozatali folyamatokra vonatkozó objektív sztemderdek.

187. Az intézmények nem nyújthatnak kártérítést a változó javadalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.

188. Az intézmények nem hozhatnak létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy az intézmény nevében eljáró személyekkel kötött szerződéseket az azonosítási folyamat eredményének manipulálása (pl. mert egy tagállam alkalmazza a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (6) bekezdésében foglalt eltérést), valamint a javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatások azon munkavállalókra való alkalmazásának kijátszása érdekében, akikre ezek a követelmények egyébként alkalmazandók lennének.

189. Amennyiben az intézmény rendszeresen alkalmaz és újít meg rövid távú (például egyéves) szerződéseket, az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk, hogy az ilyen szerződések a 2013/36/EU irányelv javadalmazási követelményeinek kijátszására irányuló eszköznek vagy módszernek minősülnek-e, mivel például ténylegesen változó javadalmazást hoznának létre, továbbá megfelelő intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy az intézmények megfelelnek a 2013/36/EU irányelv 92. és 94. cikkében foglalt követelményeknek.

190. Amennyiben a javadalmazás az iránymutatások 7. szakasza szerinti rögzített javadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak mérlegelniük kell, hogy a felhasznált instrumentumok a javadalmazás rögzített összetevőjét a javadalmazás változó összetevőjévé változtatják-e az intézmény teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. A rögzített javadalmazás részeként az intézmények nem használhatnak fel pénzügyi instrumentumokat a változó javadalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált instrumentumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.

III. cím – Az egyes funkciók javadalmazása

11. A vezető testület vezető és felügyeleti funkciót ellátó tagjainak javadalmazása

191.A vezető testület vezető funkciót ellátó tagjai (a továbbiakban: vezető funkció) javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.

192.Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében, valamint a 193. és 194. bekezdések sérelme nélkül a felügyeleti funkciót ellátó tagok részére kizárólag rögzített javadalmazás állapítható meg. Az intézmény teljesítményén alapuló, ösztönzésalapú mechanizmusokat ki kell zárni. A felügyeleti funkciót ellátó tagok költségeinek megtérítését, valamint a munkaóra- vagy munkanapalapú rögzített összeg kifizetését rögzített javadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a megtérítendő időszakot nem határozták meg előre.

193.Amennyiben a felügyeleti funkció részére kivételes esetekben változó javadalmazást állapítanak meg, a változó javadalmazást és a kockázatkezelést szigorúan a kiosztott felügyeleti, monitorozási és kontrollfeladatokhoz kell igazítani, figyelembe véve az egyén hatásköreit és felelősségi köreit, továbbá a funkcióikhoz kötődő célkitűzések elérését.

194.Amennyiben a változó javadalmazást instrumentumok formájában állapítják meg, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy megőrizzék a vezető testület fent említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

12 A kontrollfunkciók javadalmazása

195.A belső kontrollfunkcióknak függetlennek kell lenniük, és az intézmény javadalmazási politikájával kapcsolatos feladataik elvégzéséhez elegendő forrással, ismerettel és tapasztalattal kell rendelkezniük. A javadalmazás, valamint a javadalmazási politikákból eredő lehetséges kockázatok tekintetében a független kontrollfunkcióknak aktívan és rendszeresen együtt kell működniük egymással, valamint az egyéb illetékes funkciókkal és bizottságokkal.

196.A független kontrollfunkciókat ellátó munkavállalók javadalmazásának lehetővé kell tennie az intézmény számára, hogy az ilyen funkciók ellátására kellő képesítéssel és tapasztalattal rendelkező személyzetet alkalmazzon. A független kontrollfunkciók javadalmazása túlnyomó részének rögzítettnek kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.

197.A kontrollfunkciók, azaz a kockázatkezelési, megfelelési és belső ellenőrzési funkció változó javadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

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

13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika

198. Az intézmények biztosítják, hogy az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika megfeleljen a 2013/36/EU irányelv 92. és 94., valamint adott esetben a 93. cikkében meghatározott elveknek, és nemi szempontból semleges legyen.

199. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan az intézményeknek konkrét javadalmazási politikákat és kockázati kiigazítási mechanizmusokat kell végrehajtaniuk annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatás megfelelő összhangban legyen a javadalmazásukkal.

200. Amennyiben az intézmények fontolóra veszik, hogy a javadalmazás rögzített összetevőjének kevesebb mint 100%-át készpénzben fizetik ki, a döntésnek alaposan indokoltnak kell lennie, és azt a javadalmazási politika részeként jóvá kell hagyni.

201. Amennyiben egy olyan intézmény, amelynek jogi formája részvénytársaság, így különösen egy jegyzett intézmény részesedési követelményt alkalmaz az azonosított munkavállalók egyes kategóriáira annak érdekében, hogy hosszú távon jobban összehangolja a munkavállalóknak nyújtott ösztönző eszközöket az intézmény kockázati profiljával, az összeget egyértelműen dokumentálni kell az intézmény politikáiban. Amennyiben részesedési követelményt alkalmaznak, a munkavállalóknak bizonyos számú részvénnyel vagy részvények névleges összegével kell rendelkezniük, ha ugyanazt a pozíciót töltik be, vagy a szolgálati idő szempontjából egyenlő vagy magasabb besorolású pozíciót töltenek be.

13.1 A változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika

202. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összhangban az intézményeknek az azonosított munkavállalók számára nyújtott változó javadalmazással kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politikával kell rendelkezniük. A megállapított változó javadalmazás összegének megfelelően alkalmazkodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményében bekövetkezett változásokhoz. Az intézményeknek meg kell határozniuk, hogy a változó javadalmazás milyen módon alkalmazkodjon a teljesítmény változásaihoz, valamint a teljesítményszintekhez. Ennek magában kell foglalnia azokat a teljesítményszinteket, amelyek esetén a változó javadalmazás nullára csökken. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás a munkavállaló változó javadalmazásának jelentős csökkentését kell, hogy eredményezze.

203. Az azonosított munkavállalók nemi szempontból semleges rögzített javadalmazásának tükröznie kell a munkavállalók szakmai tapasztalatát, valamint szervezeti felelősségi körét, figyelembe véve a végzettséget, a szolgálati idő mértékét, a szakértelem és a képességek szintjét, a korlátozó tényezőket (például a társadalmi, gazdasági, kulturális vagy egyéb releváns tényezőket), továbbá a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi terület javadalmazási szintjét.

204. A rögzített javadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a változó javadalmazás nullára csökkentését. A munkavállaló nem függhet a változó javadalmazás odaítélésétől, mivel ez egyébként ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást, beleértve a termékek visszaélészerű értékesítését, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül az intézmény vagy a munkavállalók teljesítménye nem tenné lehetővé a változó javadalmazás megállapítását.

205. A rögzített javadalmazás instrumentumok formájában történő lehetséges kifizetése nem akadályozhatja az intézményt a változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika alkalmazásában.

13.2 A rögzített és változó javadalmazás közötti arány

206. A javadalmazási politikájukban az intézményeknek előre meg kell határozniuk az azonosított munkavállalóknak nyújtott teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti maximális arány megfelelő szintjét a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének g) pontjában, valamint a nemzeti jogszabályokban meghatározott határértékekkel és eljárásokkal összhangban, figyelembe véve a munkavállalók különböző kategóriáinak üzleti tevékenységét, kockázatait, valamint az általuk a kockázati profilra gyakorolt hatást. Az intézmények különböző arányokat határozhatnak meg a különböző jogrendszerekre, üzleti egységekre, vállalati és belsőkontroll-funkciókra, valamint az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan. A megállapított arány a következő teljesítmény-időszakra maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevője, valamint a következő teljesítmény-időszakra megállapítható javadalmazás rögzített összetevője közötti arányt jelenti.

207. A maximális arány kiszámításához az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevőinek összegét - beleértve a megtartási bónuszhoz figyelembe veendő összeget is -, kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre vonatkozóan megállapítandó javadalmazás összes fix összetevőjének összegével. Az összes javadalmazási összetevőt minden esetben a változó vagy rögzített javadalmazáshoz kell rendelni az iránymutatásokkal összhangban. Az intézmények figyelmen kívül hagyhatják a javadalmazás egyes rögzített összetevőit, amennyiben azok nem lényegesek, például amennyiben arányos, nem pénzbeli juttatásokat állapítanak meg.

208. Kivételes és kellően indokolt esetekben a javadalmazási politika rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók bizonyos kategóriájába tartozó egyes azonosított munkavállalók számára az

ugyanabba a munkavállalói kategóriába tartozó más munkavállalókhöz képest eltérő arányt állapítanak meg.

209.A munkavállalók kategóriáira vagy az egyes munkavállalókra vonatkozó változó és rögzített javadalmazási összetevők közötti arányt a felügyeleti funkciót ellátó vezető testületnek, vagy amennyiben szükséges, a részvényesi közgyűlésnek kell jóváhagynia. A változó és rögzített javadalmazási összetevő közötti arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az instrumentumok árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.

210. A tényleges arány kiszámításához az utolsó teljesítményévre megállapított javadalmazásnak az iránymutatásokban meghatározottak szerint megállapított összes változó összetevőjének összegét, - beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket -, kell elosztani az ugyanarra a teljesítményévre megállapított javadalmazás fix elemeinek összegével. Alternatív megoldásként az évente nem ismétlődő többéves teljesítménymérési időszakok vonatkozásában az intézmények a teljesítmény-időszak minden egyes évében a teljesítmény-időszak végén megállapítható változó javadalmazás maximális összegét is figyelembe vehetik, elosztva a teljesítmény-időszak éveinek számával.

211. A megállapított változó javadalmazás és a rögzített javadalmazás közötti tényleges arány az elért teljesítménnyel növekszik, és magában foglalja az olyan megállapított összegek mértékét, amelyeket kizárólag „célkitűzésen felüli” vagy „kivételes” teljesítménnyel lehetne elérni. A tényleges arány nem haladhatja meg a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének g) pontjával, a nemzeti jogszabályokkal, valamint az intézmény javadalmazási politikájával összhangban meghatározott maximális arányt.

212.A maximális vagy tényleges arány kiszámításakor az intézményeknek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontjában meghatározott, a változó javadalmazásra vonatkozó alkalmazott névleges diszkontrátáról szóló EBH-iránymutatásokat kell alkalmazniuk, ha a tagállamok végrehajtották a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontját, vagy ha az arányt uniós anyavállalat leányvállalataként működő harmadik országbeli intézmény azonosított munkavállalóinak vonatkozásában számítják ki.

14. Kockázati kiigazítási folyamat

213.A kockázati kiigazítási folyamat magában foglalja a teljesítmény- és kockázatmérési folyamatot (14.1. szakasz), a megállapítási folyamatot (14.2. szakasz), valamint a kifizetési folyamatot (15. szakasz). A változó javadalmazást a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. Az intézménynek biztosítania kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázatkezelést ösztönző eszközök.

214.Az intézményeknek egy többéves keretrendszerben össze kell hangolniuk a kockázat- és teljesítménymérés időtávját, valamint az intézmény üzleti ciklusát. Az intézményeknek megfelelő hosszúságú teljesítménymérési időszakot és kifizetési időszakot kell meghatározniuk, különbséget téve az előzetesen kifizetendő javadalmazások, valamint a halasztási és

visszatartási időszakokat követően kifizetendő javadalmasítás között. A teljesítménymérési és kifizetési időszakok meghatározása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriájának, vagy kivételes esetben egy adott azonosított munkavállalónak az üzleti tevékenységét és pozícióját.

215.A kockázati kiigazítási folyamat összes szakaszában abszolút és relatív kritériumok formájában megfogalmazott mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő kombinációját kell alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a folyamat tükrözze az összes kockázatot, a teljesítményt, valamint a szükséges kockázati kiigazításokat. Az abszolút teljesítménymérőket az intézmény a saját stratégiája alapján határozza meg, beleértve a kockázati profilját és kockázatvállalási hajlandóságát. A relatív teljesítménymérőket a „belső” (azaz a szervezeten belüli) vagy „külső” partnerek (azaz hasonló intézmények) teljesítményével történő összehasonlítás céljából kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi kritériumoknak, valamint az alkalmazott folyamatoknak átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre meghatározottnak kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben az intézmény mérlegelésén alapulhatnak.

216.Amennyiben mérlegelésen alapuló megközelítést alkalmaznak, az intézményeknek a következők révén megfelelő szintű átláthatóságot és objektivitást kell biztosítaniuk a mérlegelés során:

- a. a mérlegelés alapját képező paramétereket és kulcsfontosságú megfontolásokat felvázoló, egyértelmű írásbeli politika kialakítása;
- b. a kockázat- és teljesítményméréssel, vagy az alkalmazott kockázati korrekciókkal kapcsolatos végleges döntés egyértelmű és teljes körű dokumentációjának biztosítása;
- c. az illetékes kontrollfunkciók bevonása;
- d. a mérlegelést végző munkavállalók egyéni ösztönzőinek, valamint a lehetséges összeférhetlenségeknek a figyelembevétele;
- e. megfelelő ellenőrzések és kiegyensúlyozások végrehajtása, beleértve az ilyen kiigazítások üzleti egységek, vállalati és kontrollfunkciók stb. munkavállalóit magukban foglaló paneleken belül történő végrehajtását;
- f. a kontrollfunkció által, vagy az értékelést végző funkció feletti megfelelő hierarchiaszinten, például a vezető vagy felügyeleti funkciót ellátó vezető testület vagy a javadalmasítási bizottság szintjén készített értékelés jóváhagyása.

217.Az intézményeknek a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a mérlegelésen, nem pedig objektív tényeken vagy adatokon alapuló elemeket – átláthatóvá kell tenniük az azonosított munkavállalók számára.

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

14.1 Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat

219. Az azonosított munkavállalók változó javadalmazását össze kell hangolni az intézmény, az üzleti egység, valamint az egyén összes kockázatával, továbbá teljesítményével. A teljesítménykritériumok egyes szintjeinek viszonylagos fontosságát előre meg kell határozni a javadalmazási politikákban, továbbá azokat megfelelően ki kell egyensúlyozni az egyes szintek célkitűzéseinek, a munkavállaló pozíciójának és felelősségi köreinek, a munkavállalót foglalkoztató üzleti egységnek, valamint a jelenlegi és jövőbeli kockázatoknak a figyelembevétele céljából.

14.1.1 Kockázatértékelések

220. Az intézménynek meg kell határoznia az intézmény, az üzleti egységek, valamint a munkavállalók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket az intézmény üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venniük a tőke költségét és az intézmény likviditását. Az intézményeknek értékelniük kell az intézmény üzleti egységeinek és azonosított munkavállalóinak a teljesítménymérési időszakban a célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.

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

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

223. Az intézmény és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat szigorú figyelembevétele céljából az intézményeknek a belső kockázatmérési célokra, például a tőkemegfelelés belső értékelési eljárásában (ICAAP), valamint az intézmény egyedi likviditásmegfelelési értékelésében is használt kockázatmérési módszereket kell alkalmazniuk. Az intézményeknek figyelembe kell venniük az előre látható és váratlan veszteségeket, valamint a stresszhelyzeteket. Ha egy intézmény például fejlett mérési módszert (Advanced Measurement

Approach, AMA) használ a működési kockázataira vonatkozó tőkekövetelmények kiszámításához, ez a módszer már kiterjed a nagyon súlyos veszteségekre, továbbá magában foglalja a forgatókönyv-elemzést. Hasonlóképpen, az intézmények hitelkockázati és piaci kockázati vagy gazdasági tőkemodelljei magukban foglalják a stresszhelyzeteket.

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

14.1.2 Kockázatterékeny teljesítménykritériumok

225. Az intézményeknek az egyénekre, az üzleti egységekre, valamint az intézményre vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítaniuk és dokumentálniuk, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat. A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázattal való viselkedést vagy a termékek visszaélészerű értékesítését.

226. Az intézményeknek megfelelő módon ki kell egyensúlyozniuk a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumokat.

227. A kockázat és a teljesítmény mérésére használt kritériumoknak a lehető legnagyobb mértékben kell kötődniük az azonosított munkavállalók által hozott döntésekhez, valamint a teljesítménymérésnek alávetett munkavállalók kategóriájához, továbbá biztosítani kell, hogy a megállapítási folyamat megfelelő hatást gyakoroljon a munkavállalók viselkedésére.

228. A teljesítménykritériumoknak olyan elérhető célkitűzéseket és intézkedéseket kell tartalmazniuk, amelyekre az azonosított munkavállaló bizonyos mértékű közvetlen befolyást gyakorolhat. Egy hitelügyintéző esetében az egyedi szintű változó lehet például az érintett személy által nyújtott vagy ellenőrzött hitelek teljesítménye, míg egy üzleti egység vezetője esetében jelentheti az érintett egység vezetői csapatának teljesítményét. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és kimeneteket kell mérni.

229. A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az azonosított munkavállalók, az üzleti egységek, valamint az intézmény által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat. A teljesítménykritériumokra példa a kockázattal kiigazított tőke megtérülés (RAROC), a kockázattal kiigazított tőkén elért megtérülés (RORAC), a gazdasági nyereség, a belső gazdasági kockázati tőke, a nettó gazdasági hozzájárulás, a kockázattal kiigazított finanszírozási költség, a tőke megfelelés belső értékelési eljárásából származó kockázati számadatok, illetve a funkciók (például a vállalati, többek között a jogi és emberierőforrás-funkciók) költségvetésével vagy működési kockázatával összefüggő pénzügyi számadatok, vagy a számviteli kiigazítások.

230.A működési hatékonysági mutatók (például nyereség, bevételek, termelékenység, költségek, valamint mennyiségi mérőszámok), vagy bizonyos piaci kritériumok (például a részvényár, valamint a teljes részvényesi hozam) nem tartalmaznak kifejezett kockázati kiigazításokat, továbbá túl rövid távra érvényesek, így nem elegendőek az azonosított munkavállalók tevékenységéből eredő összes kockázat felmérésére. Az ilyen teljesítménykritériumok további kockázati kiigazítást igényelnek.

231.A mennyiségi kritériumoknak (mint például az eredmények elérése, a stratégiának való megfelelés a kockázatvállalási hajlandósággal és a megfeleléssel kapcsolatos visszakövethető nyilvántartásban) az intézmény, az üzleti egység vagy az egyén szintje szempontjából relevánsnak kell lenniük. A mennyiségi kritériumokra példa a stratégiai célok elérése, az ügyfelek elégedettsége, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezető szerep, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a többi üzleti egységgel, belsőkontroll- és vállalati funkciókkal való együttműködés.

14.1.3 A kontrollfunkciókra vonatkozó különleges kritériumok

232.Amennyiben a kontrollfunkciót ellátó munkavállalók változó javadalmazásban részesülnek, a javadalmazást értékelni kell, és a javadalmazás változó részét a munkavállalók által ellenőrzött üzleti egységektől elkülönítve kell meghatározni, beleértve az olyan üzleti döntésekből (például új termékek jóváhagyásából) származó teljesítményt, amelyekbe a kontrollfunkciót bevonták.

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

234.Amennyiben a kockázatkezelési funkció vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 232. és 233. bekezdésben meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javadalmazására is alkalmazni kell.

14.2 A megállapítási folyamat

235.Az intézményeknek bónuszkereteket kell létrehozniuk. A bónuszkeretek vagy egyedi megállapítások meghatározásakor az intézményeknek mérlegelniük kell a tevékenységeikkel összefüggő összes jelenlegi kockázatot, előre látható veszteséget, előre nem látható, becsült veszteséget, valamint stresszhelyzetet.

236.A változó javadalmazást a teljesítménymérési időszak végét követően kell megállapítani. A teljesítménymérési időszak legalább egy év. Amennyiben hosszabb időszakokat határoznak

meg, a különböző teljesítménymérési időszakok fedésbe kerülhetnek, például, ha minden évben egy új többéves időszak kezdődik.

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

14.2.1 Bónuszkeretek meghatározása

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

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

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

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

242.Amennyiben az intézmények felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaznak, a bónuszkeret összegét az intézmény szintjén kell meghatározniuk, amely összeget ezután teljes mértékben vagy részben elosztanak az üzleti egységek és kontrollfunkciók között a teljesítményük értékelését követően. Az ezt követő egyéni megállapítások az egyén teljesítményének értékelésén alapulnak.

243.Amennyiben az intézmények a lentől felfelé irányuló megközelítést alkalmazzák a bónuszkeret meghatározásához, a folyamat az egyes azonosított munkavállalók szintjén indul. A munkavállalók értékelésének alapjául szolgáló teljesítménykritériumoktól függően a bónuszkeretet a munkavállalókra vonatkozóan kell elosztani; az üzleti egység, valamint az intézmény bónuszkerete egyenlő a megfelelő alárendelt szintekre elosztott lehetséges összeggel. Az intézménynek biztosítania kell, hogy az intézmény egész teljesítményét megfelelően figyelembe vegyék.

244.A bónuszkeret üzleti egység vagy azonosított munkavállalók szintjén történő elosztásának előre meghatározott képleteken és mérlegelési megközelítéseken kell alapulnia. A különböző megközelítések kombinálása céljából az intézmények mérőszám rendszereket vagy egyéb megfelelő módszereket használhatnak.

245.A megközelítés kiválasztásakor az intézményeknek a következőket kell figyelembe venniük: a képletek átláthatóbbak, és ezért egyértelmű ösztönzőket eredményeznek, mivel a munkavállaló tisztában van a változó javadalmazását meghatározó összes tényezővel. A képletek azonban nem feltétlenül rögzítenek minden célkitűzést, így különösen a minőségi célkitűzéseket, amelyek a mérlegelésen alapuló megközelítésekkel jobban rögzíthetők. A mérlegelésen alapuló megközelítés nagyobb rugalmasságot biztosít a vezetés számára, és ezért alkalmas a teljesítményalapú változó javadalmazás kockázatalapú ösztönző hatásának csökkentésére. Ezért ezt a megközelítést megfelelő ellenőrzésekkel, valamint megfelelően dokumentált és átlátható folyamat részeként kell alkalmazni.

246.Az olyan tényezők, mint például a költségvetési megkötések, a munkavállalók megtartása, valamint a munkaerő-toborzási megfontolások, az üzleti egységek közötti támogatás stb. nem dominálhatnak a bónuszkeret elosztásában, mivel ezek a tényezők gyengíthetik a teljesítmény, a kockázat, valamint a javadalmazás közötti kapcsolatot.

247.Az intézmények nyilvántartást vezetnek arról, hogy milyen módon határozták meg a bónuszkeretet és a munkavállalók javadalmazását, beleértve azt is, hogy milyen módon kombinálták a különböző megközelítéseken alapuló becsléseket.

14.2.2 A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás

248.A bónuszkeretet, valamint a megállapítandó változó javadalmazást az intézmények a teljesítmény, valamint a vállalt kockázatok értékelése alapján határozzák meg. A megállapítást megelőző kockázati kiigazításnak („előzetes kockázati kiigazítás”) kockázati mutatókon kell alapulnia, és biztosítania kell, hogy a megállapított változó javadalmazás teljes mértékben összhangban legyen a vállalt kockázatokkal. Az előzetes kockázati kiigazításhoz használt kritériumoknak kellően részletesnek kell lenniük ahhoz, hogy tükrözzék az összes releváns kockázatot.

249.A kockázati kiigazítási kritériumok rendelkezésre állásától függően az intézményeknek meg kell határozniuk azt a szintet, amelyen az előzetes kockázati kiigazítást alkalmazták a bónuszkeret kiszámításához. Ennek az üzleti egység, vagy annak szervezeti alegységeinek, például a kereskedési részleg, vagy az egyéni munkavállaló szintjén kell történnie.

250.A kockázati kiigazítást kockázattal kiigazított teljesítménykritériumok használatával kell elérni, beleértve a különálló kockázati mutatókon alapuló kockázattal kiigazított teljesítménykritériumokat. Mennyiségi és minőségi kritériumokat kell használni.

251. Az intézmények által végrehajtott előzetes kockázati kiigazításoknak – amennyiben mennyiségi kritériumokon alapulnak – nagy mértékben támaszkodniuk kell az intézmények által egyéb kockázatkezelési célra használt, már meglévő intézkedésekre. Amennyiben a kockázatkezelési folyamaton belül az ilyen intézkedéseket kiigazítják, az intézményeknek ennek megfelelően módosítaniuk kell a javadalmazási keretrendszert. A mennyiségi kritériumok többek között a következők:

- a. gazdasági tőke, gazdasági nyereség, kockázattal súlyozott eszközök megtérülése, valamint a felosztott saját tőke megtérülése;
- b. a tevékenységek kockázatainak fedezésére szükséges tőke költsége és mennyisége, míg a tőkeköltségek elosztásának tükröznie kell az intézmény kockázati profilját, továbbá az intézmény összes saját tőkéjét teljes mértékben fel kell osztani és fel kell számítani;
- c. az üzleti tevékenység során vállalt likviditási kockázat költsége és mennyisége;
- d. közvetett likviditási költségek (azaz eltérő likviditási költségek, függő likviditási költségek, valamint a likviditási kockázatnak való egyéb kitettségek, amelyekkel az intézmény szembesülhet).

252. Az intézmény és üzleti egységei jövedelmezőségének mérését a nettó bevétel alapján kell elvégezni, amely magában foglalja a tevékenységhez kötődő összes közvetlen és közvetett költséget. Az intézményeknek figyelembe kell venniük a vállalati funkciók költségeit is, például az IT-költségeket, a csoport általános költségeit, valamint a megszünt üzleti tevékenységeket.

253. A bónuszkeret, valamint az azonosított munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor az intézményeknek előzetes minőségi kockázati kiigazításokat kell végrehajtaniuk például olyan kiegyensúlyozott eredménytáblák használatával, amelyek kifejezetten magukban foglalnak olyan kockázati és ellenőrzési megfontolásokat, mint például a megfelelési szabályok megsértése, a kockázati határértékek megsértése, valamint belső ellenőrzési mutatók (például a belső ellenőrzés eredményei alapján) vagy más hasonló módszerek.

15. A változó javadalmazás kifizetésének folyamata

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

15.1 Nem halasztott és halasztott javadalmazás

255. Az intézményeknek olyan halasztási rendszert kell megvalósítaniuk, amely a munkavállalók javadalmazását megfelelően összehangolja az intézmény tevékenységeivel, üzleti ciklusával és kockázati profiljával, valamint az azonosított munkavállalók tevékenységeivel annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megfelelő részét utólagos kockázati kiigazítások révén az idővel elért kockázati eredményekhez igazíthassák.

256. A halasztási rendszert különböző összetevők határozzák meg:

- a. a változó javadalmazás halasztott része (15.2. szakasz);
- b. a halasztási időszak hossza (15.2. szakasz);
- c. a halasztott javadalmazás megszolgáltatásához szükséges időtartam, beleértve a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg megszolgáltatásáig tartó időszakot (15.3. szakasz).

257. A halasztási rendszerben az intézmények figyelembe veszik a halasztott változó javadalmazás megállapításának formáját, és adott esetben differenciálják a halasztási rendszerüket azért, hogy a fent említett összetevőket az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan változtatják. A fent említett összetevők kombinálásának hatékony halasztási rendszert kell eredményeznie, amelyben a hosszú távú kockázatvállalást egyértelmű eszközökkel ösztönzik az átlátható kockázati kiigazítási folyamatok révén.

15.2 A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része

258. A halasztási időszak a megállapítást követően kezdődik (például a változó javadalmazás előre kifizetett részének kifizetésekor). A halasztás a változó javadalmazás mindkét típusára, a készpénz és instrumentumok formájában történő kifizetésre is alkalmazható.

259. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének m) pontjában és 94. cikkének (3) bekezdésében meghatározott minimumkövetelményekkel összhangban történő meghatározásakor az intézményeknek a következőket kell figyelembe venniük:

- a. az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
- b. az intézmény üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
- c. az intézmény és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;

- d. a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti jóváhagyott arány, valamint a változó javadalmazás abszolút összege.

260. Az intézmények – többek között szerepeiket és felelősségeiket is figyelembe véve – meghatározzák, hogy az azonosított munkavállalók mely kategóriáira alkalmazandó a minimálisan előírt, 4–5 évig tartó halasztási időszaknál hosszabb időszak annak érdekében, hogy biztosítsák a változó javadalmazás és a kockázati profil hosszú távon történő összehangolását. Amennyiben hosszabb többéves teljesítménymérési időszakokat alkalmaznak, és amennyiben a hosszabb teljesítménymérési időszak nagyobb biztonságot nyújt a teljesítménymérési időszak kezdete óta megvalósult kockázatokkal kapcsolatban, az intézményeknek mérlegelniük kell ezt a tényt a halasztási és visszatartási időszak meghatározásakor, valamint adott esetben bevezethetnek olyan halasztási időszakokat, amelyek rövidebbek azoknál a halasztási időszakoknál, amelyek az egyéves teljesítménymérési időszak alkalmazása esetén megfelelőek lettek volna. A jelentős intézményeknél a vezető testület és a felső vezetés tagjaira a négyéves halasztási időszak és az ötéves halasztási időszak minimumkövetelményként minden esetben alkalmazandó.

261. A vezető testület és a felső vezetés tagjainak esetében azoknak a jelentős intézményeknek, amelyek nem élnek a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) bekezdésében foglalt mentesség lehetőségével, az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazás 50%-nál lényegesen magasabb arányát kell halasztaniuk.

262. Az intézmények meghatározzák a javadalmazásnak azt a részét, amelyet az azonosított munkavállalók adott kategóriájára, vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan a minimális 40%-os arányban vagy afelett halasztva kell kifizetni. Különösen magas összegű változó javadalmazás esetén a halasztva kifizetett összeg arányának az ilyen munkavállalók esetében legalább 60%-nak kell lennie.

263. Az intézmények meghatározzák a változó javadalmazásnak azt a részét, amely kifejezetten magas összeget jelent, figyelembe véve az intézményen belül kifizetett átlagos javadalmazást, a javadalmazási benchmarkingjelentésről szóló EBH-iránymutatást, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási benchmarkingeredményeket, továbbá az illetékes hatóságok által meghatározott küszöbértékeket. Az iránymutatások végrehajtásakor az illetékes hatóságoknak a fenti kritériumok figyelembevételével abszolút vagy relatív küszöbértéket kell meghatározniuk. A küszöbértéket elérő vagy azon felüli javadalmazást minden esetben különösen magas összegűnek kell tekinteni.

264. Amennyiben az intézmények a halasztva kifizetett részt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozzák meg (például 0 és 100 közötti rész: 100% előzetes; 100 és 200 közötti rész: 50% előzetes, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% előzetes, és a fennmaradó rész halasztott), az intézményeknek igazolniuk kell az illetékes hatóság felé, hogy az egyes munkavállalókra vonatkozó súlyozott átlag alapján az intézmény betartja a választott javadalmazás minimum 40–60%-ának halasztva történő biztosítására vonatkozó küszöbértéket,

és hogy a halasztott rész megfelelő, valamint megfelelően igazodik a kérdéses azonosított munkavállaló üzleti tevékenységének jellegéhez, kockázataihoz és feladataihoz.

265. Amennyiben a nemzeti szerződés- és munkajog nem engedélyezi a változó javadalmazás jelentős csökkentését az intézmény pénzügyi teljesítményének csökkentése vagy negatív teljesítmény előfordulása esetén, az intézményeknek olyan halasztási rendszert kell alkalmazniuk, valamint olyan instrumentumokat kell használniuk a változó javadalmazás megállapítására, amelyek biztosítják az utólagos kockázati kiigazítások lehető legteljesebb körű alkalmazását. Ez magában foglalhatja az alábbiak bármelyikét:

- a. hosszabb halasztási időszakok meghatározása;
- b. az arányos megszolgálat alkalmazásának elkerülése olyan esetekben, amikor malus alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne;
- c. a változó javadalmazás olyan instrumentumok formájában kifizetett részének megemelése, amelyek az intézmény teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

15.3 A halasztott javadalmazás megszolgálatása

266. Az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal tekinthető megszolgálatnak. A halasztási időszak akkor ér véget, amikor a megállapított változó javadalmazást megszolgálták, vagy a malus alkalmazásával az összeget nullára csökkentették.

267. A halasztott javadalmazás teljes összege a halasztási időszak végén tekinthető megszolgálatnak, vagy több részletben is kifizethető a halasztási időszak során a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének m) pontjával összhangban.

268. Az arányos megszolgálat azt jelenti, hogy például egy négyéves halasztási időszak esetén az $n+1$, $n+2$, $n+3$ és $n+4$ év végén a halasztott javadalmazás egynegyedét tekintik megszolgálatnak, ahol az n azt az időpontot jelöli, amikor a megállapított változó javadalmazás előzetes részét kifizetik.

269. A megszolgálat nem történhet gyakrabban, mint évente, lehetővé téve a kockázatok megfelelő, az utólagos kiigazítások alkalmazását megelőző elemzésének elvégzését.

15.4 A változó javadalmazás instrumentumokban történő megállapítása

270. A változó javadalmazás megállapításához használt instrumentumoknak hozzá kell járulniuk a változó javadalmazásnak az intézmény teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazításához.

271. Amennyiben a konszolidáló intézmény által a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontjával összhangban kibocsátott instrumentumok rendelkezésre állnak, a változó javadalmazásnak a különböző típusú instrumentumok kiegyensúlyozott kombinációjából kell állnia. Amennyiben az ilyen instrumentumok rendelkezésre állnak, az intézményeknek az instrumentumokra vonatkozó szabályozástechnikai sztenderdekkel összhangban a hitelezői feltőkésítésbe bevonható instrumentumok és részvények használatát kell előnyben részesíteniük az értékalapú tételekkel, mint például a részvényárfolyamhoz kötött instrumentumokkal szemben.

272. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke I) pontjának i. alpontja szerint az instrumentumok rendelkezésre állása az intézmény jogi formájától függ:

- a. Az olyan intézmények esetében, amelyeknek a jogi formája részvénytársaság (akár szabályozott piacra bevezetett jegyzett, akár nem), részvények és részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok állnak rendelkezésre.
- b. Az olyan intézmények esetében, amelyeknek a jogi formája nem részvénytársaság, a részvényekkel egyenértékű tulajdoni részesedések, vagy a részvényárfolyamhoz kötött instrumentumokkal egyenértékű nem készpénzalapú instrumentumok állnak rendelkezésre.

273. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú instrumentumok (például részvények értéknövekedéséhez való jog, a szintetikus részesedések különböző típusai) azok az instrumentumok vagy szerződéses kötelezettségek, beleértve a készpénzalapú instrumentumokat, amelyek értéke a piaci áron, vagy – amennyiben a piaci ár nem áll rendelkezésre – a részvény vagy azzal egyenértékű tulajdonjog valós értékén alapul, és követi a piaci árat vagy a valós értéket. A veszteségviselő képesség vonatkozásában az összes ilyen instrumentumoknak ugyanolyan hatással kell rendelkeznie, mint a részvényeknek vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedéseknek.

274. Az „egyéb instrumentumok” 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának ii. alpontja szerinti rendelkezésre állása attól függ, hogy az intézmény vagy a konszolidáló intézmény bocsátott-e már ki ilyen instrumentumokat, és az ilyen instrumentumok elegendő összegben állnak-e rendelkezésre. Az elsődlegesen nagykereskedelmi finanszírozású, illetve a tőkekövetelmények teljesítéséhez jelentős mértékben további, kiegészítő alapvető tőkébe (A T 1) sorolt, járulékos tőkébe (Tier 2) sorolt vagy a feltőkésítés céljából lehívható adósságra hagyatkozó intézmények esetén ezeknek az instrumentumoknak rendelkezésre kell állniuk a változó javadalmazás tekintetében, feltéve, hogy ezek az instrumentumok megfelelnek a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete rendelkezéseinek.

275. Amennyiben semmilyen különös tényező vagy nemzeti jogszabály nem akadályozza meg a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának ii. alpontja szerinti egyéb instrumentumok használatát, illetve semmilyen tényező nem akadályozza meg az intézményeket a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletének megfelelő

instrumentumok kibocsátásában, ezek az instrumentumok használandók a változó javadalmazás megállapításához, amennyiben rendelkezésre állnak.

276. Amennyiben a tőke, a tőkéhez kötött és a Bizottság 527/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletében meghatározott egyéb támogatható instrumentumok egyaránt rendelkezésre állnak, a változó javadalmazás különböző instrumentumok kiegyensúlyozott kombinációjában is kifizethető. Ebben az esetben az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazás a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott instrumentumok megfelelően kiegyensúlyozott kombinációjából álljon. Az intézményeknek igazolni kell tudniuk, hogy a különböző instrumentumok egyensúlyának meghatározásakor figyelembe vették a részvényesek, hitelezők, kötvénytulajdonosok és egyéb érdekelt felek érdekeit.
277. Az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy az instrumentumban odaítélt változó javadalmazás megszolgáltatásakor a rendelkezésükre álljanak az odaítélt instrumentumok. Az intézmények dönthetnek úgy, hogy a halasztási időszak alatt nem tartják az instrumentumokat, ám ebben az esetben figyelembe kell venniük a vonatkozó piaci kockázatokat.
278. Az instrumentumok árát piaci értéken, vagy az instrumentumok odaítélésének napján érvényes valós értéken kell meghatározni. Ezen árból kiindulva állapítják meg az instrumentumok kezdeti számát, valamint ennek alapján igazítják ki utólagosan az instrumentumok számát vagy értékét. Az érték megállapítását a megszolgáltatást megelőzően kell elvégezni annak biztosítása érdekében, hogy az utólagos kockázati kiigazításokat megfelelően, a visszatartási időszak vége előtt alkalmazzák. A nagy intézménynek nem minősülő és szabályozott piacra be nem vezetett intézmények a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött instrumentumok értékét a legutóbbi éves pénzügyi eredmény alapján állapíthatják meg.
279. Az intézmények rögzített számú vagy névleges összegű halasztott instrumentumokat is megállapíthatnak különböző technikák, többek között vagyonkezelői letéti eszközök és szerződések alkalmazásával, feltéve, hogy az adott számú vagy névleges összegű megállapított instrumentumot minden esetben a megszolgáltatás időpontjában ruházzák az azonosított munkavállalókra, kivéve, ha ezt a számot vagy névleges összeget malus alkalmazásával csökkentik. Az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy az odaítélt instrumentumok a megszolgáltatásukkor rendelkezésre álljanak a munkavállalóknak történő kifizetésre.
280. Az intézmények nem fizethetnek kamatot vagy osztalékot olyan instrumentumok után, amelyeket halasztási szabályok alapján változó javadalmazásként állapítottak meg az azonosított munkavállalók részére; ez egyúttal azt is jelenti, hogy a halasztási időszak alatt kifizetendő kamat és osztalék nem fizethető ki a munkavállalóknak a halasztási időszak végét követően. E kifizetéseket az intézmény által kapott, és az intézmény tulajdonát képező összegeknek kell tekinteni.
281. Az illetékes hatóságok nem korlátozhatják olyan mértékben a 94. cikk (1) bekezdésének I) pontja szerinti instrumentumok használatának lehetőségét, hogy az intézmények ne legyenek

képesek megfelelő egyensúlyt kialakítani a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése I) pontjának i. és ii. alpontja szerinti instrumentumok között.

15.5 Az instrumentumok minimális hányada és időbeli eloszlása

282. Adott esetben a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I) pontja szerinti azon követelmény, hogy a változó javadalmazás legalább 50%-a instrumentumokban fizetendő ki, a nem halasztott és a halasztott részre egyformán alkalmazandó, és mindkét résznek a 15.4. szakaszban foglalt iránymutatásoknak megfelelően instrumentumok egyensúlyban lévő kombinációjából kell összetevődnie.

283. Az intézményeknek az instrumentumok alkalmazását kell előnyben részesíteniük a készpénzben megállapított változó javadalmazással szemben. Az intézményeknek az instrumentumok egyensúlyban lévő kombinációjaként megállapítandó hányadot legalább 50%-ban kell meghatározniuk, külön-külön a változó javadalmazás halasztott és nem halasztott része tekintetében. Amennyiben az intézmény a változó javadalmazás 50%-nál nagyobb hányadát állapítja meg instrumentumokban, akkor a változó javadalmazás halasztott részében is magasabb arányt kell adni az instrumentumokban történő kifizetésnek.

284. A változó javadalmazás instrumentumokban kifizetett hányadát a változó javadalmazás instrumentumokban megállapított része összegének és a változó javadalmazás készpénzben, instrumentumokban, valamint egyéb juttatásokban megállapított összegének hányadosaként kell kiszámítani. Minden összeg értékét a megállapítás időpontjában érvényes áron kell meghatározni, hacsak ezen iránymutatások másként nem rendelkeznek.

15.6 Visszatartási politika

285. Az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazásra alkalmazott visszatartási időszakot megfelelő időtartamban kell meghatározni annak érdekében, hogy az ösztönzőket összehangolják az intézmény hosszabb távú érdekeivel.

286. Az intézményeknek meg kell tudniuk magyarázni, hogy a visszatartási politika miként kapcsolódik a többi kockázati kiigazítási intézkedéshez, valamint, hogy hogyan tesznek különbséget az előre és halasztva kifizetett instrumentumok között.

287. A visszatartási időszak meghatározásakor az intézményeknek figyelembe kell venniük a halasztás és a tervezett visszatartási időszak teljes hosszát, valamint az azonosított munkavállalók adott kategóriája által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatást, továbbá az adott munkavállalói kategória szempontjából releváns üzleti ciklus hosszát.

288. Legalább az intézmény kockázati profiljára legnagyobb hatást gyakorló munkavállalók tekintetében hosszabb visszatartási időszak alkalmazását kell mérlegelni – mint amelyet általánosságban az összes azonosított munkavállalóra alkalmaznak – abban az esetben, ha a teljesítmény mögöttes kockázatai a halasztási és a szüneteltetett visszatartási időtartam végén túl is bekövetkezhetnek.

289.A megállapított instrumentumok tekintetében legalább egyéves visszatartási időszakot kell meghatározni. Ennél hosszabb időtartamot különösen abban az esetben kell meghatározni, ha az utólagos kockázati kiigazítások elsősorban a megállapított instrumentumok értékének változásán alapulnak. Legalább öt éves halasztási időszak esetén a halasztott rész tekintetében legalább hathónapos visszatartási időszak állapítható meg az azonosított munkavállalók vonatkozásában, kivéve a vezető testület tagjait és a felsővezetőket, akik esetében legalább egyéves visszatartási időszak alkalmazandó.

15.7 Kockázati kiigazítás

15.7.1 Malus és visszakövetelés

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

291.Az intézményeknek a nemzeti szerződés- vagy munkajog általános alapelveinek sérelme nélkül képesnek kell lenniük a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének n) pontjával összhangban az összes változó javadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési megállapodásokat alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától, ideértve a halasztási vagy visszatartási megállapodásokat.

292.Az utólagos kockázati kiigazításoknak mindig a teljesítményhez vagy a kockázathoz kell kötődniük. E kiigazításokat a tényleges kockázati eredményekre, vagy az intézmény, üzletág vagy munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásaira válaszul kell alkalmazni. Nem alapulhatnak az osztalék kifizetett összegén vagy a részvényárak alakulásán.

293.Az intézményeknek elemezniük kell, hogy a kezdeti, előzetes kockázati kiigazításaik elegendőek voltak-e, például, hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokat, nem azonosítottak-e új kockázatokat, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek. Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és az intézménynek utótesztelés alapján kell megállapítania azt.

294.A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének n) pontjával összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során az intézményeknek meg kell határozniuk a malus vagy visszakövetelés azonosított munkavállalók esetében történő alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési időszakra ki kell terjednie. Az intézmények különbséget tehetnek a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén alkalmazandó, amely jelentős veszteségeket eredményezett.

295. Az intézményeknek a kezdeti teljesítménymérés és az utótesztelés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmazniuk. A 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése n) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott kritériumokon kívül az intézményeknek többek között a következő különös kritériumokat kell alkalmazniuk:

- a. a munkavállaló köteleességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például a magatartási szabályzat és egyéb belső szabályok megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
- b. annak megállapítása, hogy az intézmény és/vagy az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
- c. annak megállapítása, hogy annál az intézménynél és/vagy üzleti egységnél, amelynél az azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;
- d. az intézmény vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozói tőkekövetelményének jelentős növekedése;
- e. bármely olyan szabályozói szankció, pl. büntető, közigazgatási, fegyelmi vagy egyéb szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.

296. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés megszolgáltatásának időpontjában alkalmazható, az intézmények dönthetnek úgy, hogy lehetőség szerint visszakövetelést alkalmaznak a változó javadalmazás kifizetését vagy megszolgáltatását követően. Abban az esetben, amennyiben az intézmény a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (3) bekezdése szerinti eltérést alkalmazza, és ennek következtében a malus alkalmazása nem lehetséges, az intézményeknek biztosítaniuk kell, hogy alkalmazható legyen a visszakövetelés.

297. A malus- és visszakövetelési megállapodásoknak adott esetben a változó javadalmazás csökkenését kell eredményezniük. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítások semmilyen esetben sem eredményezhetik az eredetileg megállapított változó javadalmazás növekedését, vagy – amennyiben korábban már alkalmaztak malust vagy visszakövetelést – a csökkentett változó javadalmazás növekedését.

15.7.2 Implicit kiigazítások

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

299. Amennyiben instrumentumokat állapítottak meg, és a munkavállalók a halasztási és visszatartási időszak vége után értékesítik ezeket az instrumentumokat, vagy amennyiben az

instrumentumot készpénzben fizetik ki a végső lejáratkor, a munkavállalóknak meg kell kapniuk az esedékes összeget. Az eredetileg megállapított összegnél magasabb összeg is meghatározható, amennyiben nőtt a piaci ár vagy az instrumentum valós értéke.

V. cím – A kormányzati beavatkozással segített intézmények

16. Állami támogatás és javadalmazás

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

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

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

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

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

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

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

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

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

307.Az intézményeknek és az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük, hogy adott esetben szükség lehet arra, hogy a vezető testület olyan újonnan kinevezett tagjai részére, akiket az intézmény helyreállítási vagy szerkezetátalakítási szakaszában vettek fel, annak érdekében, hogy e szakaszban lehetőség legyen a vezető testület alkalmas tagjainak kinevezésére.

VI. cím – Illetékes hatóságok

17. Javadalmazási politikák

308. Az iránymutatások, az alkalmazandó névleges diszkontrátáról szóló EBH-iránymutatás, valamint a felügyeleti felülvizsgálati eljárásról szóló EBH-iránymutatás figyelembevételével az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmények megfelelnek a 2013/36/EU irányelvben, az 575/2013/EU rendeletben és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderdben foglalt rendelkezésekben meghatározott, javadalmazási politikákra vonatkozó követelményeknek, továbbá nemi szempontból semleges, megfelelő javadalmazási politikákkal rendelkeznek a teljes személyzet és az azonosított munkavállalók vonatkozásában. Az intézmények javadalmazási politikáinak felügyeletkor az illetékes hatóságoknak kockázatalapú megközelítést kell alkalmazniuk.
309. Más felügyeleti és fegyelmi intézkedések és szankciók sérelme nélkül az illetékes hatóságoknak megfelelő intézkedések megtételét kell előírniuk az intézmények számára az esetleges azonosított hiányosságok kiküszöbölése céljából. Amennyiben az intézmények nem felelnek meg e felhívásoknak, megfelelő felügyeleti intézkedéseket kell tenni.
310. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmények összehangolják a javadalmazási politikájukat és gyakorlataikat az intézmény üzleti stratégiájával és hosszú távú érdekeivel, figyelembe véve az üzleti és kockázati stratégiájukat, a vállalati kultúrájukat és értékeiket, valamint a kockázati profiljukat.
311. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmény javadalmazási politikái, gyakorlatai és folyamatai megfelelőek, és a felügyeleti felülvizsgálati eljárásról szóló EBH-iránymutatásban előírt felülvizsgálatok elvégzésén felül különösen az alábbiakat kell felülvizsgálniuk:
- a. a javadalmazási politika kialakítására és nyomon követésére szolgáló irányítási szabályok és folyamatok;
 - b. a javadalmazási politika kialakításába, végrehajtásába és nyomon követésébe bevont összes, többek között csoporton belüli belső testület és funkció közötti információcsere megfelelősége;
 - c. a javadalmazási politikák és gyakorlatok, valamint főbb eredményeik (ideértve azt is, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e) éves felülvizsgálatának elvégzésére kialakított folyamat;
 - d. a feladatai elvégzéséhez megfelelő hatáskörökkel és forrásokkal rendelkező javadalmazási bizottságot hoztak-e létre, amennyiben ez elő van írva;
 - e. a javadalmazási politika és gyakorlatok által az üzleti tevékenység folytatására gyakorolt hatás, beleértve a termékek különböző fogyasztói csoportoknak történő felajánlását és értékesítését;
 - f. figyelembe veszik-e a javadalmazási politikát a tőke megfelelés belső értékelési eljárásában, valamint a likviditás tervezésében, és fordítva.

312.A fenti felülvizsgálatok részeként az illetékes hatóságoknak többek között az alábbiakat kell elvégezniük:

- a. a felügyeleti funkció javadalmazási politikával kapcsolatos üléseiről készült jegyzőkönyv felhasználása, különösen az intézmény javadalmazási rendszereinek kialakításával és folyamatával, valamint a javadalmazási bizottság által végrehajtott feladatokkal kapcsolatos felülvizsgálat eredményeire vonatkozóan;
- b. a javadalmazási bizottság, valamint javadalmazási rendszer kialakításának és működésének felügyeletébe bevont egyéb bizottságok, többek között a kockázati bizottság jegyzőkönyveinek felhasználása;
- c. találkozók megtartása az intézmény vezető testületének tagjaival és egyéb releváns funkciókat ellátó tagokkal.

313.Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy a konszolidált és szubkonszolidált szinten felügyelt intézmények – amennyiben a 2013/36/EU irányelv 109. cikke (4)–(6) bekezdésének nemzeti végrehajtása előírja – olyan, a 2013/36/EU irányelv hatálya alá nem tartozó leányvállalatokra is kiterjedő, a csoporton belül következetesen végrehajtott csoportszintű és szubkonszolidált szintű javadalmazási politikát határoztak meg, amely többek között az azonosított munkavállalók meghatározására szolgál.³³

314.Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy az intézmény azonosítási folyamata:

- a. magában foglalja a 2013/36/EU irányelv 92. cikkében és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai sztenderdben meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumokat, valamint adott esetben az intézmény által meghatározott kiegészítő kritériumokat;
- b. azt megfelelően alkalmazzák egyedi, szubkonszolidált és konszolidált szinten;
- c. biztosítja, hogy az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard szerinti előzetes jóváhagyás iránti kérelmeket a jelen iránymutatásokkal összhangban dolgozzák fel.

315.Az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk az azonosítási folyamat általános eredményének megfelelőségéről, és értékelniük kell, hogy azonosítottak-e minden olyan munkavállalót, akinek tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára, továbbá hogy bármely munkavállalónak az azonosított munkavállalók kategóriájából történő kihagyása – amennyiben a munkavállalókat kizárólag a 2013/36/EU irányelv 92. cikkében és a szabályozástechnikai sztenderdben foglalt mennyiségi kritériumok alapján azonosították – megfelelően indokolt-e, és hogy megfeleltek-e a 2013/36/EU irányelv

³³ Kérjük, tanulmányozza a jelen iránymutatások 74. és 75. bekezdésében foglalt iránymutatásokat is.

92. cikke szerinti követelményeknek, valamint betartották-e a jelen iránymutatásokban és a szabályozástechnikai sztenderdben meghatározott folyamatokat.

18. A javadalmazás egyedi formái

316. Az ezen iránymutatások 8. szakaszában meghatározott javadalmazás egyedi formáinak vonatkozásában az illetékes hatóságok a 19. szakasz sérelme nélkül

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

19. Változó javadalmazás

317. Az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk a következőket:

- a. a teljesítmény- és kockázatértékelési, valamint összehangolási folyamat, továbbá a folyamat időtávjának megfelelősége;
- b. a teljesítmény és a kockázat mérésére használt mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő kombinációja; ezt követően az illetékes hatóságok megállapítják, hogy az alábbiak teljesülnek-e:
 - ii. a kritériumokat összehangolták az intézmény célkitűzéseivel;
 - iii. a kritériumok valóságosak az egyén, az üzleti egység, valamint az intézmény célkitűzéseivel összehasonlítva;
 - iv. az egyéni kritériumok alkalmasak az egyén teljesítményének mérésére;
- c. a belső kontrollfunkciókat, így különösen a kockázatkezelési funkciót, megfelelően bevonják az előzetes kockázati kiigazítások meghatározásába;
- d. a bónuszkeret kiszámításához használt, fentről lefelé vagy lentől felfelé haladó megközelítés megfelelősége;
- e. az intézmény megfelel-e a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arányra vonatkozó korlátozásnak, valamint a teljes bónuszkeret felső határa megfelel-e a

2013/36/EU irányelv 141. és 141b. cikkében és a 2014/59/EU irányelv 16a. cikkében meghatározott határértékeknek;

- f. az alkalmazandó halasztási és visszatartási rendszerek időtávja, valamint az, hogy ez milyen módon kapcsolódik az intézmény üzleti ciklusához;
- g. azon részesedések, vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek vagy részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok, valamint azokkal egyenértékű, nem pénzbeli instrumentumok kombinációja, amelyeket az intézmény a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének I. pontjában meghatározott 50%-os küszöbérték elérésére használ annak biztosítása érdekében, hogy az megfelelő módon tükrözze az intézmény hosszú távú érdekeit;
- h. a kifejezett utólagos kockázati kiigazítások a munkavállaló, az üzleti egység, valamint az intézmény teljesítményének értékelésén, valamint a munkavállaló teljesítményének mérésére használt kritériumokon alapulnak;
- i. a malus- és visszakövetelési szabályok megfelelő alkalmazása a halasztott és nem halasztott változó javadalmazás készpénz és tőke részére egyaránt, valamint a malus és visszakövetelés alapját képező kritériumok;
- j. a változó javadalmazást nem olyan eszközök vagy módszerek révén fizetik ki, amelyek célja az azonosított munkavállalókra, vagy adott esetben a teljes személyzetre vonatkozó, jelen iránymutatásokban meghatározott javadalmazási követelmények megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek.

20. Adatszolgáltatás

318. Az illetékes hatóságok megvizsgálják az intézmények által a javadalmazással kapcsolatban a 2013/36/EU irányelv 96. cikkével és az 575/2013/EU rendelet 450. cikkével összhangban tett közzétételeket, és meghatározzák azokat az intézményeket, amelyek közzétételeit rendszeresen meg kell vizsgálni.

319. A javadalmazási trendek 2013/36/EU irányelv 75. cikkének (1) bekezdésében előírt értékelésén, valamint a magas jövedelműekre vonatkozó adatgyűjtés az irányelv 75. cikkének (3) bekezdése szerinti elvégzésén felül az illetékes hatóságok előírják a javadalmazással kapcsolatos közzétételekre vonatkozó rendszeres (vagy eseti) felügyeleti jelentéstételt szükség szerint, a javadalmazási gyakorlatok intézményeken, és különösen a jelentős intézményeken belüli alakulásának nyomon követése céljából.

21. Felügyeleti kollégiumok

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

1. melléklet – A 2013/36/EU IRÁNYELVBEN ÉS AZ 575/2013/EU RENDELETBEN MEGHATÁROZOTT JAVADALMAZÁSI KÖVETELMÉNYEK ÉS AZOK ALKALMAZÁSI KÖRÉNEK MEGFELELTETÉSE

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

Javadalmazási követelmények: A 2013/36/EU irányelv 74. és 92–96. cikke.	Teljes személyzet (az egész intézményre kiterjedően, beleértve az azonosított munkavállalókat)	Az azonosított munkavállalók tekintetében kötelező; az intézményeknek meg kell fontolniuk a követelmények teljes személyzetre történő alkalmazását	Megjegyzések
a 94. cikk (1) bekezdésének l) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének m) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének n) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének o) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének p) pontja		x	
a 94. cikk (1) bekezdésének q) pontja		x	A kijátszásra vonatkozó rendelkezéseket az összes munkavállalóra alkalmazott követelmények és rendelkezések vonatkozásában az összes munkavállalóra kell alkalmazni.
95. cikk	A jelentős intézmények számára kötelező; az egyéb intézményeknek meg kell fontolniuk egy ilyen bizottság létrehozását		
96. cikk	x		
109. cikk	Az intézmények rendszerei, eljárásai és mechanizmusai/csoport szintű alkalmazás		
141. cikk	Kifizetés korlátozása		
141b. cikk	Kifizetés korlátozása		

2. melléklet – Magasabb arányok jóváhagyására vonatkozó információk

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