

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Smjernice

o dobrim politikama primitaka na temelju članka 74. stavka 3. i članka 75. stavka 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013

EBA-ine smjernice o dobrim politikama primitaka

Status ovih smjernica	5
Zahtjevi za izvješćivanje	5
2. Predmet, područje primjene i definicije	6
Predmet	6
Područje primjene	6
Adresati	7
Definicije	7
3. Provedba	9
Datum primjene	9
Stavljanje izvan snage	9
4. Smjernice	10
Glava I. – Zahtjevi povezani s politikama primitaka	10
1. Politike primitaka za sve radnike	10
2. Upravljanje primitcima	11
2.1 Odgovornosti, izrada, odobrenje i nadzor politike primitaka	11
2.2 Uključenost dioničara	13
2.3 Izvještavanje nadležnih tijela	16
2.4 Osnivanje odbora za primitke	16
2.4.1 Sastav odbora za primitke	17
2.4.2 Uloga odbora za primitke	17
2.4.3 Proces i linije izvješćivanja	18
2.5 Provjera politike primitaka	19
3. Politike primitaka i kontekst grupe	20
4. Razmjernost	24
5. Proces identifikacije	26
5.1 Obavijest i prethodno odobrenje isključenja	28
5.2 Upravljanje procesom identifikacije	30
5.3 Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini	31
5.4 Uloga konsolidirajuće institucije	32
5.5 Uloga društava kćeri	32
6. Kapitalna osnova	32
Glava II. – Zahtjevi u vezi sa strukturom primitaka	34
7. Kategorije primitaka	34

8.	Posebni slučajevi komponenti primitaka	35
	Varijabilni primitci utemeljeni na budućoj uspješnosti	36
	Isplate udjela u dobiti	37
	Bonusi za zadržavanje radnika	38
	Diskrecijske mirovinske pogodnosti	39
9.	Izvanredni elementi nagrađivanja	39
9.1	Zajamčeni varijabilni primitci	39
9.2	Kompenzacija ili ošteta iz prethodnih ugovora o radu	40
9.3	Otpremnina	41
10.	Zabrane	43
10.1	Osobna zaštita od rizika	43
10.2	Zaobilaženje	44
	Glava III. – Nagrađivanje posebnih funkcija	46
11.	Nagrađivanje članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela	46
12.	Nagrađivanje kontrolnih funkcija	47
	Glava IV. – Politika primitaka, dodjela i isplata varijabilnih primitaka identificiranim radnicima	47
13.	Politika primitaka za identificirane radnike	47
13.1	Potpuno prilagodljiva politika varijabilnih primitaka	48
13.2	Omjer između fiksne i varijabilne komponente primitaka	48
14.	Proces usklađenja za rizike	50
14.1	Proces mjerenja uspješnosti i rizika	51
14.1.1	Procjene rizika	51
14.1.2	Kriteriji uspješnosti osjetljivi na rizike	52
14.1.3	Posebni kriteriji za kontrolne funkcije	53
14.2	Proces dodjele	53
14.2.1	Određivanje skupa bonusa	54
14.2.2	Prethodan ispravak vrijednosti za rizike u procesu dodjele	55
15.	Proces isplate za varijabilne primitke	56
15.1	Neodgođeni i odgođeni primitci	56
15.2	Razdoblje odgode i udio odgođenih primitaka	57
15.3	Stjecanje odgođenih primitaka	58
15.4	Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima	59
15.5	Minimalan udio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena	60
15.6	Politika zadržavanja	61
15.7	Ispravak vrijednosti za rizike	62
15.7.1	Malus i povrat (primitaka)	62
15.7.2	Implicitne prilagodbe	63
	Glava V. – Institucije koje ostvaruju korist od državne intervencije	63

16. Državna potpora i primici	63
Glava VI. – Objave institucija i interna transparentnost	65
17. Zahtjevi za objavu informacija	65
18. Politika i prakse	66
18.1 Agregatne kvantitativne informacije	70
18.2 Interna transparentnost	70
Glava VII. – Zahtjevi za nadležna tijela	71
19. Politike primitaka	71
20. Posebni oblici primitaka	72
21. Varijabilni primitci	73
22. Objava informacija	74
23. Kolegij nadzornih tijela	74
Prilog 1. – Raspored zahtjeva o primicima	75
Prilog 2. – Informacija o odobrenju viših omjera	76

1. Obveze usklađivanja i izvješćivanja

Status ovih smjernica

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

Zahtjevi za izvješćivanje

3. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) 1093/2010 nadležna tijela moraju obavijestiti EBA-u o tome jesu li usklađena ili se namjeravaju uskladiti s ovim smjernicama, odnosno o razlozima neusklađenosti do 30.08.2016. U slučaju izostanka takve obavijesti unutar ovog roka EBA će smatrati da nadležna tijela nisu usklađena. Obavijesti se dostavljaju slanjem ispunjenog obrasca koji se nalazi na internetskoj stranici EBA-e na adresu compliance@eba.europa.eu s uputom „EBA/GL/2015/22”. Obavijesti bi trebale slati osobe s odgovarajućom nadležnošću za izvješćivanje o usklađenosti u ime svojih nadležnih tijela. Svaka se promjena statusa usklađenosti također mora prijaviti EBA-i.
4. Obavijesti će biti objavljene na EBA-inoj internetskoj stranici u skladu s člankom 16. stavkom 3.

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

2. Predmet, područje primjene i definicije

Predmet

5. Ovim se smjernicama ispunjava mandat povjeren EBA-i na temelju članka 74. stavka 3. i članka 75. stavka 2. Direktive 2013/36/EU² za izdavanje smjernica o dobrim politikama primitaka za sve radnike i za radnike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija, koje su u skladu sa zahtjevima iz članaka 92. do 95. Direktive 2013/36/EU te koje daju upute o objavama na temelju članka 96. Direktive 2013/36/EU i članka 450. Uredbe (EU) 575/2013³.

Područje primjene

6. Ovim se smjernicama propisuju zahtjevi povezani s politikama primitaka koji se primjenjuju na sve radnike institucija, kao i posebni zahtjevi koje institucije moraju primijeniti na politike primitaka i varijabilne komponentne primitaka identificiranih radnika . Institucije mogu također primijeniti ove posebne zahtjeve na dodatne kategorije radnika ili na sve radnike. U Prilogu 1. ovim smjernicama navedeni su zahtjevi za koje je potrebna ili se preporuča primjena na razini institucije na sve radnike u skladu s danim smjernicama.
7. Institucije bi se trebale uskladiti i nadležna bi tijela bi trebala osigurati usklađenost institucija s ovim smjernicama na pojedinačnoj, potkonsolidiranoj i konsolidiranoj osnovi, uključujući njihova društva kćeri koja ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, u skladu s razinom primjene propisanom člankom 92. stavkom 1. i člankom 109. navedene Direktive.
8. Smjernice utvrđene u glavi VI. primjenjuju se samo na one institucije koje se moraju uskladiti, u skladu s razinom primjene propisanom člancima 6. i 13. Uredbe (EU) 575/2013, s obvezama koje su utvrđene u osmom dijelu navedene Uredbe.

² Direktiva 2013/36/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ (SL L 176, 27.6.2013., str. 338).

³ Uredba (EU) br. 575/2013 Europskog Parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska društva i o izmjeni Uredbe (EU) br. 648/2012 (SL L 321, 30.11.2013., str. 6).⁴ Uredba Vijeća (EU) br. 1024/2013 od 15. listopada 2013. o dodjeli određenih zadaća Europskoj središnjoj banci u vezi s politikama bonitetnog nadzora kreditnih institucija (SL 287, 29.10.2013., str. 63).⁵ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (AIFMD).

Adresati

9. Ove smjernice upućene su nadležnim tijelima kako je utvrđeno u članku 4. stavku 1. točki 40. Uredbe o kapitalnim zahtjevima (CRR), uključujući Europsku središnju banku u vezi s pitanjima o zadacima koji su joj dodijeljeni Uredbom (EU) br. 1024/2013⁴ i institucijama kako je određeno u članku 4. stavku 1. točki 3. Uredbe (EU) 575/2013, uključujući podružnice kreditnih institucija sa sjedištem u trećoj zemlji.

Definicije

10. Pojmovi koji su upotrijebljeni i utvrđeni u Direktivi 2013/36/EU i Uredbi (EU) br. 575/2013 imaju isto značenje u ovim smjernicama. Povrh toga, za potrebe ovih smjernica primjenjuju se sljedeće definicije:

Primitci	su svi oblici fiksnih i varijabilnih primitaka koji uključuju isplate i pogodnosti, novčane ili nenovčane, koje radnicima izravno dodjeljuju institucije ili to čine u njihovo ime u zamjenu za profesionalne usluge koje pružaju radnici, udjele u dobiti u smislu članka 4. stavka 1. točke (d) Direktive 2011/61/EU ⁵ , kao i druge isplate koje se vrše metodama i sredstvima koji bi, kada se ne bi smatrali primitcima, doveli do zaobilaženja ⁶ zahtjeva o primitcima iz Direktive 2013/36/EU.
Fiksni primitci	su plaćanja ili pogodnosti radnicima koji ispunjavaju uvjete za njihovu dodjelu iz odjeljka 7.
Varijabilni primitci	su svi primitci koji nisu fiksni.
Uobičajeni paketi za zaposlenike	su dodatne komponente primitaka koje većina radnika ili radnici na određenim funkcijama mogu dobiti na temelju unaprijed utvrđenih kriterija odabira, uključujući primjerice, zdravstveno osiguranje, usluge čuvanja djece ili razmjerne redovite mirovinske doprinose povrh obveznog sustava i putnih troškova.
Bonus za zadržavanje osoblja	su varijabilni primitci koji se dodjeljuju uz uvjet da radnici ostanu u radnom odnosu s institucijom tijekom unaprijed određenog razdoblja.
Radnici	su svi zaposlenici određene institucije i njezinih društava kćeri, uključujući ona društva kćeri koja ne podliježu Direktivi CRD i sve

⁴ Uredba Vijeća (EU) br. 1024/2013 od 15. listopada 2013. o dodjeli određenih zadatak Europskoj središnjoj banci u vezi s politikama bonitetnog nadzora kreditnih institucija (SL 287, 29.10.2013., str. 63).⁵ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (AIFMD).

⁵ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (AIFMD).

⁶ Za zaobilaženje pogledajte odjeljak 10.2. ovih smjernica.⁷ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 604/2014 od 4. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s regulatornim tehničkim standardima u odnosu na kvalitativne i odgovarajuće kvantitativne kriterije za utvrđivanje kategorija radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije (SL L 167, 6.6.2014., str. 30).

	članove njihovih pojedinačnih upravljačkih tijela.
Identificirani radnici	su radnici čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, u skladu s kriterijima utvrđenima u Delegiranoj uredbi Komisije (EU) br. 604/2014 ⁷ i, po potrebi, dodatno na temelju kriterija institucija.
Bonitetna konsolidacija	je primjena bankovnih bonitetnih pravila utvrđenih u Direktivi 2013/36/EU i Uredbi (EU) 575/2013 na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, u skladu s dijelom 1., glavom 2., poglavljem 2. Uredbe (EU) 575/2013. Bonitetna konsolidacija uključuje sva društva kćeri koja su institucije ili financijske institucije te može uključivati također društva za pružanje pomoćnih usluga unutar ili izvan Europske unije.
Konsolidirajuća institucija	je institucija od koje se zahtijeva poštovanje bonitetnih zahtjeva na temelju konsolidiranog položaja bankarske grupe, u skladu s dijelom 1., glavom 2. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013.
Skup bonusa	je maksimalan iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti u procesu dodjele koji je uspostavljen na razini institucije ili na razini poslovne jedinice institucije.
Razdoblje obračuna	je razdoblje tijekom kojeg se uspješnost procjenjuje i mjeri za potrebe određivanja dodjele varijabilnih primitaka.
Višegodišnje razdoblje obračuna na neobnovljivoj osnovi	je višegodišnje razdoblje obračuna koje se ne preklapa s drugim višegodišnjim razdobljima obračuna.
Dodjela	je odobrenje varijabilnih primitaka za posebno razdoblje obračuna, neovisno od stvarnog trenutka isplate dodijeljenog iznosa.
Stjecanje	je učinak kojim radnik postaje zakonski vlasnik dodijeljenih varijabilnih primitaka, neovisno o sredstvu korištenom za isplatu ili u slučaju kada isplata podliježe dodatnim razdobljima zadržavanja ili mehanizmima povrata.
Neodgođene isplate	su isplate koje se vrše neposredno nakon razdoblja obračuna i koje se ne odgađaju.
Razdoblje odgode	je razdoblje između dodjele i stjecanja varijabilnih primitaka tijekom kojeg radnik nije zakonski vlasnik dodijeljenih primitaka.
Instrumenti	su oni financijski instrumenti ili drugi ugovori koji ulaze u jednu od dvije kategorije iz članka 94. stavka 1. točke (l) Direktive 2013/36/EU.
Razdoblje zadržavanja	je razdoblje nakon stjecanja instrumenata koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci, tijekom kojeg oni ne mogu biti prodani ili nisu dostupni.
Malus	je mehanizam koji instituciji dopušta umanjiti vrijednost ukupnih

⁷ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 604/2014 od 4. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s regulatornim tehničkim standardima u odnosu na kvalitativne i odgovarajuće kvantitativne kriterije za utvrđivanje kategorija radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije (SL L 167, 6.6.2014., str. 30).

	ili dijela odgođenih varijabilnih primitaka na temelju naknadnog ispravka vrijednosti za rizike prije prijenosa prava.
Povrat (primitaka)	je mehanizam na temelju kojeg radnik mora vratiti iznos varijabilnih primitaka koji su isplaćeni u prošlosti ili koje je institucija prenijela pod određenim uvjetima.
Značajne institucije	su institucije iz članka 131. Direktive 2013/36/EU (globalne sistemski važne institucije ili „G-SII-ovi” i ostale sistemski važne institucije ili „O-SII-ovi”) i, po potrebi, druge institucije koje određuju nadležno tijelo ili nacionalno zakonodavstvo, na temelju procjene veličine institucije, njezine interne organizacije i prirode, opsega i složenosti njezinih aktivnosti.
Instrumenti povezani s dionicama	su oni instrumenti čija se vrijednost temelji na vrijednosti dionice i čija je referentna točka cijena dionice, npr. prava od porasta vrijednosti dionice, vrste sintetičkih dionica.
Dioničari	su osobe koje su vlasnici dionica određene institucije ili, ovisno o pravnom obliku institucije, drugi vlasnici ili članovi institucije.
Otpremnine	su isplate povezane s prijevremenim prekidom ugovora.

3. Provedba

Datum primjene

11. Ove se smjernice primjenjuju se od 1. siječnja 2017.

Stavljanje izvan snage

12. CEBS-ove Smjernice o politikama i praksama primitaka objavljene 10. prosinca 2010. stavljaju se izvan snage s danom 31. prosinca 2016.

4. Smjernice

Glava I. – Zahtjevi povezani s politikama primitaka

1. Politike primitaka za sve radnike

14. U skladu s člankom 74. Direktive 2013/36/EU, institucije su obvezne imati politiku primitaka za sve radnike. Politika primitaka za sve radnike trebala bi biti u skladu s načelima iz članaka 92. i 93. Direktive 2013/36/EU i ovim smjernicama, uzimajući u obzir raspored zahtjeva u Prilogu I⁸.
15. U politici primitaka trebale bi biti navedene sve komponente primitaka i ona bi trebala uključivati i mirovinsku politiku te, po potrebi, okvir za prijevremenu mirovinu. Politikom primitaka trebao bi također biti postavljen okvir za druge osobe koje djeluju u ime institucije (npr. vezani zastupnici), osiguravajući da se izvršenim isplatama na bilo kakav način ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda. Sve institucije trebale bi razmotriti koji bi elementi politike primitaka, koji se odnose na varijabilne primitke identificiranih radnika na temelju članka 94. Direktive 2013/36/EU, trebali biti uključeni u politiku primitaka za sve radnike.
16. Politika primitaka institucije za sve radnike trebala bi biti u skladu s ciljevima poslovne strategije institucije, kao i strategijama rizika, korporativnom kulturom i vrijednostima, dugoročnim interesima institucije te mjerama koje se koriste za izbjegavanje sukoba interesa i ne bi trebala poticati prekomjerno preuzimanje rizika. Pri ažuriranju politike primitaka potrebno je u obzir uzeti izmjene takvih ciljeva i mjera. Institucije bi trebale osigurati da su prakse primitaka u skladu sa sveukupnom sklonošću za preuzimanje rizika, pritom uzimajući u obzir sve rizike, uključujući reputacijske rizike i rizike koji proizlaze iz obmanjujuće prodaje proizvoda. Institucije bi također trebale uzeti u obzir dugoročne interese dioničara.
17. Institucije bi trebale moći dokazati nadležnim tijelima da su politika i prakse primitaka u skladu sa i da promiču razumno i učinkovito upravljanje rizicima.
18. Kada se dodjeljuju varijabilni primitci, takve se dodjele trebaju temeljiti na učinku institucija, poslovnih jedinica i osoblja, uz uzimanje preuzetih rizika u obzir. Politikom primitaka trebala bi se napraviti jasna razlika između varijabilnih primitaka i procjene uspješnosti između poslovnih jedinica, korporativnih i kontrolnih funkcija.

⁸ Prilog 1. ovim smjernicama navodi zahtjeve čija se primjena traži ili preporuča za sve radnike institucije u skladu s dodatnim smjernicama.⁹ Posebni zahtjevi za primitke identificiranih radnika i njihovo usklađenje za rizike nalaze se u glavama III. i IV. ovih smjernica.

19. Politika primitaka trebala bi instituciji biti oslonac u postizanju i održavanju dobre kapitalne osnove u skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica. Politikom primitaka trebalo bi također, po potrebi, uzeti u obzir ograničenja raspodjela na temelju članka 141. Direktive 2013/36/EU.

20. Politika primitaka trebala bi sadržavati:

- a. ciljeve uspješnosti za instituciju, poslovna područja i radnike ;
- b. metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterije uspješnosti;
- c. strukturu varijabilnih primitaka, uključujući po potrebi instrumente u kojima se varijabilni primitci djelomično dodjeljuju;
- d. prethodne i naknadne mjere ispravaka vrijednosti varijabilnih primitaka za rizike⁹.

21. Institucije bi trebale osigurati utvrđivanje i upravljanje potencijalnim sukobima interesa do kojih može doći isplatom instrumenata kao dijela varijabilnih ili fiksnih primitaka. Navedeno uključuje osiguranje usklađenosti s pravilima o trgovanju na temelju povlaštenih informacija, kao i nepoduzimanje bilo kakvih mjera koje mogu imati kratkoročan utjecaj na cijenu dionica ili instrumenata.

22. U slučaju kada se u institucijama primjenjuju politike primitaka ili grupne politike primitaka, uključujući u njihovim društvima kćerima i kada radnici institucije također većinski vlasnici institucije ili društva kćeri, politiku primitaka bi trebalo prilagoditi posebnoj situaciji ovih institucija ili društava kćeri. Za identificirane radnike , institucija bi trebala osigurati usklađenost politike primitaka s relevantnim zahtjevima iz članaka 92. i 94. Direktive CRD i ovim smjernicama.

2. Upravljanje primitcima

2.1 Odgovornosti, izrada, odobrenje i nadzor politike primitaka

23. Upravljačko tijelo¹⁰ u svojoj nadzornoj funkciji (u daljnjem tekstu „nadzorna funkcija”) trebalo bi biti odgovorno za usvajanje i provođenje politike primitaka institucije i nadzor provedbe politike kako bi osiguralo njenu punu primjenu u skladu s planom. Nadzorna funkcija također bi trebala odobravati bilo koja naknadna značajna izuzeća u slučaju pojedinačnih radnika i izmjene politike primitaka te pažljivo razmatrati i pratiti njihove učinke.

⁹ Posebni zahtjevi za primitke identificiranih radnika i njihovo usklađenje za rizike nalaze se u glavama III. i IV. ovih smjernica.

¹⁰ U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravne funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura, gdje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije.

24. Nadzorna funkcija trebala bi na skupnoj osnovi posjedovati odgovarajuće znanje, vještine i iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, kao i u pogledu poticaja i rizika koji iz njih mogu nastati. Navedeno uključuje znanje, vještine i iskustvo povezano s mehanizmima za usklađivanje strukture primitaka sa profilom rizičnosti i kapitalnom strukturom institucije.
25. Nadzorna funkcija trebala bi osigurati primjerenu provedbu politika i praksi primitaka institucije u skladu sa cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja institucije, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesima upravljanja.
26. Potrebno je utvrditi i na odgovarajući način smanjiti sukobe interesa povezane s politikom primitaka i dodijeljenim primitcima, uključujući postavljanjem objektivnih kriterija dodjele koji se temelje na internom sustavu izvještavanja, odgovarajućim kontrolama i načelu dvostruke kontrole. Politikom primitaka trebalo bi osigurati da ne dođe do nikakvih značajnih sukoba interesa u slučaju radnika u kontrolnim funkcijama.
27. Politika i prakse primitaka i postupci kojima se one definiraju trebali bi biti jasni, temeljito dokumentirani i transparentni. Potrebno je voditi odgovarajuću evidenciju o procesu odlučivanja (npr. zapisnike s relevantnih sastanaka, relevantna izvješća i druge relevantne dokumente), kao i imati dobru osnovu za politiku primitaka.
28. Nadzorne i upravljačke funkcije i, ukoliko su ustanovljeni, odbor za primitke i odbor za rizike, trebali bi usko surađivati i osigurati dosljednost politike primitaka kojom se promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima.
29. Politikom primitaka trebao bi se omogućiti učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti, prilagodba za rizike i veze između uspješnosti i nagrade.
30. Funkcija praćenja usklađenosti i funkcija upravljanja rizicima trebale bi, u skladu sa svojim ulogama, dati učinkovit doprinos pri određivanju skupa bonusa, kriterija uspješnosti i dodjele primitaka u slučaju kada te funkcije imaju nedoumice oko utjecaja na ponašanje radnika i rizičnosti poduzetih poslova.
31. Nadzorna funkcija trebala bi odrediti i nadzirati nagrađivanje članova upravljačke funkcije i, u slučaju da odbor za primitke iz odjeljka 2.4. nije osnovan, izravno nadzirati nagrađivanje viših službenika u neovisnim kontrolnim funkcijama, uključujući funkciju upravljanja rizicima i funkciju praćenja usklađenosti.
32. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir podatke koje su joj dostavile sve nadležne korporativne funkcije i tijela (npr. odbori, kontrolne funkcije¹¹, funkcija upravljanja ljudskim

¹¹ Neovisna kontrolna funkcija obuhvaća organizacijske jedinice, neovisne od poslovne i korporativne funkcije koje su odgovorne za kontrolu i praćenje poslovanja te rizika koji su posljedica tog poslovanja, kojima se osigurava poštovanje svih mjerodavnih zakona, pravila i propisa te koje savjetuju upravljačku funkciju o pitanjima iz njihovog stručnog područja. Neovisne kontrolne funkcije obično podrazumijevaju funkcije upravljanja rizicima, praćenja usklađenosti i unutarnje revizije. Više informacija o kontrolnim funkcijama nalazi se u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju (GL44), točke 26 do 29. ¹² Objema smjernicama može se pristupiti na sljedećoj poveznici: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration> ¹³ U europskim zemljama zabilježene su različite

resursima, funkcija pravnih poslova, funkcija strateškog planiranja, funkcija izrade proračuna itd.), kao i poslovne jedinice, koji se odnose na izradu, provedbu i nadzor politika primitaka institucije.

33. Funkcija upravljanja ljudskim resursima trebala bi sudjelovati u i obavještavati o izradi i procjeni politike primitaka za instituciju, uključujući strukturu primitaka, razine nagrađivanja i programe poticaja, na način koji će uz privlačenje i zadržavanje potrebnih radnika osigurati usklađenost politike primitaka s profilom rizičnosti institucije.

34. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi sudjelovati u i obavještavati o određivanju odgovarajućih parametara uspješnosti koji su prilagođeni za rizike (uključujući naknadne ispravke), kao i u procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu institucije. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi potvrđivati i vršiti procjenu podataka o prilagodbi za rizike, kao i biti pozvana sudjelovati na sastancima odbora za primitke u pogledu navedenog.

35. Funkcija praćenja usklađenosti trebala bi provesti analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost institucije sa zakonodavstvom, propisima, internim politikama i kulturom rizika te bi upravljačko tijelo, u smislu upravljačke i nadzorne funkcije, trebala izvijestiti o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir nalaze funkcije praćenja usklađenosti tijekom postupaka odobrenja, pregleda i nadzora politike primitaka.

36. Funkcija interne revizije trebala bi provesti neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka institucije na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se navedenim utjecajima upravlja u skladu sa smjernicama iz odjeljka 2.5.

37. U kontekstu grupe, nadležne funkcije u konsolidirajućoj instituciji i društvima kćeri trebale bi međusobno komunicirati i po potrebi razmjenjivati informacije.

2.2 Uključenost dioničara

38. Ovisno o pravnom obliku institucije i o važećem nacionalnom zakonu, odobrenje politike primitaka institucije i, po potrebi, odluka koje se odnose na nagrađivanje članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih radnika, može također biti povjereno glavnoj skupštini dioničara u skladu s nacionalnim zakonom o trgovačkim društvima. Glas dioničara može biti savjetodavni ili obvezujući.

strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravne funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura, gdje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije. U tim slučajevima odbor za primitke mora uključivati članove nadzornog tijela.¹⁴ Neovisnost kako je navedena u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju, točka 5.6.

39. U slučaju kada je odobrenje nagrađivanja pojedinačnih članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih radnika povjereno dioničarima, dioničari bi također trebali eksplicitno odobriti isplate koje se mogu dodijeliti tim osobama nakon raskida njihovih ugovora. U slučaju kada odobrenje politike primitaka podliježe odobrenju dioničara, oni bi također trebali unaprijed odobriti maksimalan iznos isplata koje se mogu dodijeliti upravljačkom tijelu i drugim identificiranim radnicima u slučaju prijevremenog raskida ugovora ili kriterije za utvrđivanje takvih iznosa.
40. Kako bi dioničari mogli donijeti utemeljenu odluku, nadzorna bi funkcija trebala osigurati da im institucija dostavi odgovarajuće informacije o politici primitaka koja je osmišljena kako bi im pomogla procijeniti strukturu poticaja i omjer u kojem se potiče i kontrolira preuzimanje rizika, kao i sveukupni trošak strukture primitaka. Takve informacije trebale bi se dostaviti znatno prije relevantnog sastanka dioničara odnosno glavne skupštine. Za potrebe određivanja paketa primitaka trebalo bi dostaviti detaljne informacije o politikama primitaka i njihovim izmjenama te o postupcima i procesima odlučivanja. Takve bi se informacije trebale odnositi na:
- a. komponentne primitaka;
 - b. glavne karakteristike i ciljeve paketa primitaka te njihovo usklađenje sa strategijom poslovanja i rizika, uključujući sklonost preuzimanju rizika i korporativne vrijednosti institucije;
 - c. način razmatranja elemenata pod (b) u prethodnim/naknadnim korekcijama, posebno za identificirane radnike.
41. Nadzorna funkcija ostaje odgovorna za prijedloge podnesene glavnoj skupštini dioničara, kao i za stvarnu provedbu i kontrolu bilo kakvih izmjena politika i praksi primitaka.
42. U slučaju kada se od dioničara traži odobravanje više maksimalne razine omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka u iznosu do 200 %, trebale se bi se primijeniti sljedeće odredbe:
- a. Dioničari koji imaju pravo glasati o predloženoj višoj maksimalnoj razini omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka su dioničari institucije u kojoj identificirani radnici na koje se više maksimalne razine varijabilnih primitaka odnose rade U pogledu društava kćeri, ovlasti za donošenje odluke ima glavna skupština društva kćeri, ne glavna skupština konsolidirajuće institucije.

- b. Kada institucija koristi svoja prava glasa u svojstvu dioničara svojeg društva kćeri, a u vezi s odobrenjem više maksimalne razine omjera između varijabilnih i fiksnih komponenata primitaka u društvu kćeri, jedan od sljedećih uvjeta treba biti ispunjen:
 - i. nadzorna funkcija institucije koja posjeduje dionice prethodno je pozvala glavnu skupštinu dioničara na glasanje o načinu korištenja prava glasa u pogledu povećanja takve razine u svojim društvima kćerima;
 - ii. glavnu skupštinu dioničara konsolidirajuće institucije odlučila je u sklopu grupne politike primitaka da društva kćeri mogu uvesti višu maksimalnu razinu takvog omjera.
 - c. U skladu sa prvom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (ii) Direktive 2013/36/EU, pri odobravanju više maksimalne razine omjera između fiksne i varijabilne komponente primitaka, glavna skupština dioničara slijedi detaljnu preporuku u kojoj su posebno navedeni razlozi, broj odnosnih identificiranih radnika i njihove funkcije u instituciji, kao i objašnjenje načina na koji takva viša maksimalna razina omjera može utjecati na zahtjev za održavanje dobre kapitalne osnove. Ova bi se informacija trebala dostaviti dioničarima znatno prije sastanka glavne skupštine dioničara.
 - d. Bilo kakvo odobrenje više maksimalne razine omjera potrebno je provesti u skladu s odredbama članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (ii) Direktive 2013/36/EU; prag od 50 % za postizanje kvoruma te većinski pragovi od 66 % i 75 % koji su potrebni za glasanje, kako je navedeno u tom članku, trebali bi biti izračunati uzimajući u obzir prava glasa koja nose dionice ili druga jednaka vlasnička prava u instituciji.
 - e. Prag od 75 %, koji se primjenjuje kada je na glavnoj skupštini dioničara zastupljeno manje od 50 % vlasničkih prava i prag od 66 %, koji se primjenjuje kada je zastupljeno najmanje 50 % vlasničkih prava, potrebno je izračunati u odnosu na prava glasa dioničara koja su zastupljena, a ne na temelju broja fizičkih ili pravnih osoba koje čine dioničare.
 - f. U skladu s posljednjom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (ii) CRD, radnicima na koje se izravno odnose više maksimalne razine varijabilnih primitaka ne smije biti dopušteno izravno ili neizravno korištenje bilo kojih prava glasa koje mogu imati. U skladu s navedenim, njihova prava glasa neće se uzeti u obzir pri izračunu postotaka, u brojniku i u nazivniku.
 - g. Dionice su „zastupljene” kada je dioničar u mogućnosti glasati o predloženom višoj maksimalnoj razini omjera, neovisno o načinu glasanja. U skladu s ovim načelom i uzimajući u obzir nacionalni zakon o trgovačkim društvima, institucije bi trebale utvrditi svoje interne politike u pogledu „zastupljenosti” za potrebe ovog glasa.
43. Dioničari bi trebali moći glasati o smanjenju višeg maksimalnog omjera koji je odobren u prošlosti. Za takvo glasanje trebala bi biti potrebna većina glasova dioničara u skladu s

važećim pravilima nacionalnog zakona o redovnom odlučivanju. U slučaju smanjenja više maksimalne razine omjera, unutar pet radnih dana institucija bi o toj odluci trebala obavijestiti nadležno tijelo, kao i o odobrenom omjeru.

2.3 Izvještavanje nadležnih tijela

44. Pri obavješćivanju nadležnog tijela o preporuci upućenoj glavnoj skupštini dioničara, u skladu s četvrtom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (ii) Direktive 2013/36/EU, institucija bi trebala nadležno tijelo izvijestiti o svim informacijama koje su dostavljene dioničarima, uključujući predloženi viši maksimalni omjer i povezane razloge, najkasnije pet radnih dana nakon obavješćivanja dioničara o traženju odobrenja povećanja omjera.
45. Pri obavješćivanju nadležnog tijela o odluci koju su donijeli dioničari, u skladu sa petom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (ii) Direktive 2013/36/EU, institucija bi trebala dostaviti sljedeće informacije:
- rezultat odluke i odobrenu višu maksimalnu razinu omjera, uključujući, u slučaju kada se omjeri poslovnih područja i funkcija razlikuju, omjer za svako poslovno područje ili funkciju raspoređen u skladu sa EBA-inim smjernicama o prikupljanja podataka u vezi s osobama s visokim primicima i EBA-inim smjernicama usporednoj analizi primitaka, koje su obje objavljene 16. srpnja 2014.¹²;
 - broj identificiranih radnika na koje utječu povećani maksimalni omjeri i, u slučaju kada se omjeri za poslovna područja i funkcije razlikuju, odgovarajuću razinu omjera za svako poslovno područje i funkciju;
 - analizu kojom se dokazuje da se predloženi viši omjer ne kosi s obvezama na temelju Direktive 2013/36/EU i Uredbe (EU) 575/2013, uzimajući u obzir posebno obveze o održavanju regulatornog kapitala;
 - informacije uključene u Prilog 2., uz korištenje priloženog obrasca;
 - druge informacije koje nadležno tijelo može zatražiti.

2.4 Osnivanje odbora za primitke

46. U skladu s člankom 92. stavkom 1., u vezi s člankom 95. stavkom 1. Direktive CRD, sve značajne institucije na pojedinačnoj razini, razini matičnog društva i na razini grupe, moraju osnovati odbor za primitke. Društva kćeri čije poslovanje uređuje posebno zakonodavstvo o

¹² Objema smjernicama može se pristupiti na sljedećoj poveznici: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>¹³ U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravne funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura, gdje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije. U tim slučajevima odbor za primitke mora uključivati članove nadzornog tijela.¹⁴ Neovisnost kako je navedena u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju, točka 5.6.

pojedininim sektorima (npr. društva za upravljanje alternativnim investicijskim fondovima ili subjekti za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire) trebala bi slijediti pravila utvrđena u posebnim zakonima o pojedinim sektorima koji se na njih primjenjuju kako bi utvrdile trebaju li ili ne osnovati odbor za primitke. Konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati osnivanje odbora za primitke u skladu sa zakonskom obvezom.

47. U slučaju kada se odbor za primitke osniva u instituciji koja nije značajna, institucija bi se trebala uskladiti sa zahtjevima ovih smjernica koji se odnose na odbor za primitke, međutim zadatci odbora za primitke mogu se kombinirati s drugim zadacima ukoliko to ne dovodi do sukoba interesa.

48. U slučaju kada odbor za primitke nije osnovan, zahtjevi iz ovih smjernica koji se odnose na odbor za primitke trebali bi se tumačiti kao da se primjenjuju na nadzornu funkciju.

2.4.1 Sastav odbora za primitke

49. Odbor za primitke trebao bi se sastojati od članova nadzorne funkcije¹³ koji ne obnašaju izvršne funkcije. Predsjedavatelj i većina članova odbora za primitke trebali bi ispunjavati uvjete neovisnosti¹⁴. Ako nacionalni zakon propisuje da zaposlenici moraju biti predstavljeni u upravljačkom tijelu, to tijelo mora uključivati jednog ili više predstavnika zaposlenika. U slučajevima kada ne postoji dostatan broj kvalificiranih neovisnih članova, institucije bi trebale provesti druge mjere u sklopu politike primitaka kako bi ograničile sukob interesa pri donošenju odluka o pitanjima primitaka.

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

2.4.2 Uloga odbora za primitke

51. Odbor za primitke trebao bi:

- a. biti odgovoran za izradu odluka o primitcima koje donosi nadzorna funkcija, posebno u vezi s nagrađivanjem članova upravljačkog tijela na upravljačkoj funkciji, kao i drugih identificiranih radnika;
- b. pružati podršku i savjetovati nadzornu funkciju o izradi politike primitaka institucije;

¹³ U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravne funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura, gdje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije. U tim slučajevima odbor za primitke mora uključivati članove nadzornog tijela.¹⁴ Neovisnost kako je navedena u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju, točka 5.6.

¹⁴ Neovisnost kako je navedena u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju, točka 5.6.

- c. pružati podršku nadzornoj funkciji pri nadzoru politika, praksi i procesa koji se odnose na primitke te usklađenosti s politikom primitaka;
- d. vršiti provjere ažurnosti postojeće politike primitaka i, po potrebi, podnositi prijedloge za izmjenu;
- e. vršiti kontrolu imenovanja vanjskih savjetnika o nagrađivanju koje nadzorna funkcija može odlučiti angažirati u svrhu pružanja podrške ili savjetovanja;
- f. osigurati primjerenost informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, posebice o predloženoj višoj maksimalnoj razini omjera između fiksnih i varijabilnih primitaka;
- g. procijeniti mehanizme i sustave koji su usvojeni kako bi se osiguralo da se sustavom primitaka obuhvate svi rizici, razine likvidnosti i kapitala te da je cjelokupna politika primitaka usklađena sa i da se njome potiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima te da je u skladu s poslovnom strategijom, ciljevima, korporativnom kulturom i vrijednostima, kao i dugoročnim interesima institucije;
- h. procijeniti ostvarenje ciljne uspješnosti i potrebe za naknadnim ispravcima za rizike, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata;
- i. izvršiti pregled niza mogućih scenarija kako bi se ispitalo kako politike i prakse primitaka reagiraju na vanjske i unutarnje događaje te retroaktivno testirati kriterije koji se koriste za određivanje nagrada i prethodne ispravke za rizike na temelju stvarnih rezultata rizika.

52. U slučaju kada je institucija osnovala odbor za primitke, odbor za primitke trebao bi izravno nadgledati nagrađivanje viših službenika u neovisnim kontrolnim funkcijama, uključujući funkciju upravljanja rizicima i funkciju praćenja usklađenosti. Odbor za primitke trebao bi dati preporuke nadzornoj funkciji za izradu paketa primitaka i iznose primitaka koji se trebaju isplatiti radnicima na višim pozicijama u kontrolnim funkcijama.

2.4.3 Proces i linije izvješćivanja

53. Odbor za primitke trebao bi:

- a. imati pristup svim podacima i informacijama koje se tiču procesa odlučivanja nadzorne funkcije o izradi, provedbi, nadzoru i reviziji politika i praksi primitaka;
- b. imati adekvatne financijske resurse i slobodan pristup svim informacijama i podacima neovisnih kontrolnih funkcija, uključujući funkciju upravljanja rizicima;
- c. osigurati odgovarajuću uključenost neovisne kontrolne funkcije i drugih relevantnih funkcija (npr. funkcije upravljanja ljudskim resursima, funkcije pravnih poslova i funkcije

strateškog planiranja) u odnosnim područjima stručnosti te po potrebi tražiti vanjski savjet.

54.Odbor za primitke trebao bi surađivati s drugim odborima nadzorne funkcije čije aktivnosti mogu utjecati na izradu i ispravno funkcioniranje politika i praksi primitaka (npr. odbor za rizike, revizorski odbor i odbor za imenovanja); također, trebao bi nadzornoj funkciji i, po potrebi, glavnoj skupštini dioničara, pružati adekvatne informacije o provedenim aktivnostima.

55.Ukoliko je osnovan, odbor za rizike trebao bi, ne dovodeći u pitanje zadatke odbora za primitke, provjeriti uzimaju li se poticajima iz politika i praksi primitaka u obzir rizici, kapital i likvidnost institucije, kao i vjerojatnost i vrijeme ostvarivanja zarade.

56.U slučaju kada su osnovana oba odbora, član odbora za rizike trebao bi sudjelovati na sastancima odbora za primitke, i obrnuto.

2.5 Provjera politike primitaka

57.Nadzorna funkcija ili, u slučaju da je osnovan, odbor za primitke, trebao bi osigurati da politike i prakse institucije koje se odnose na primitke podliježu središnjoj i neovisnoj internoj provjeri barem jednom godišnje.

58.Središnju provjeru usklađenosti s propisima, politikama grupe, procedurama i internim pravilima trebala bi provoditi funkcija interne revizije konsolidirajuće institucije.

59.Institucije bi trebale provoditi središnju i neovisnu provjeru na pojedinačnoj osnovi. U grupi, institucije koje nisu značajne i koje su društva kćeri mogu se oslanjati na provjeru koju je provela konsolidirajuća institucija, u slučaju da provjera koja je provedena na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi uključuje instituciju u kojoj su nalazi dostupni nadzornoj funkciji te institucije.

60.Male i manje složene institucije mogu djelomično ili cjelokupno eksternalizirati neovisnu provjeru politika primitaka. Veće i složenije institucije trebale bi imati dostatne resurse za internu provedbu provjere. Kvalificirani i neovisni vanjski konzultanti¹⁵ mogu predstavljati

¹⁵ Više informacija o eksternalizaciji nalazi se u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju (GL44).¹⁶ Postupak identifikacije u kontekstu grupe nalazi se u odjeljku 5.¹⁷ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočke (i) i (ii) Direktive 2013/36/EU.¹⁸ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka (iii) Direktive 2013/36/EU.¹⁹ Članak 94. stavak 1. točka (I) Direktive 2013/36/EU.²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: <http://eur-lex.europa.eu/legal->

prednost i podršku instituciji pri provedbi takvih zadataka. Nadzorna funkcija odgovorna je za provjeru.

61. U sklopu središnje i neovisne interne provjere, institucije bi trebale procijeniti funkcioniraju li politike, prakse i procesi primitaka:

- a. u skladu s planom (posebno, u skladu s odobrenim politikama, procedurama i internim pravilima; jesu li isplate primitaka odgovarajuće, u skladu s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve institucije);
- b. u skladu s nacionalnim i međunarodnim propisima, načelima i normama; te
- c. primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi te jesu li u skladu s člankom 141. Direktive 2013/36/EU i da li ograničavaju sposobnost institucije da održi ili povrati dobru kapitalnu osnovu u skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica.

62. Trebalo bi izravno uključiti druge relevantne interne korporativne funkcije (funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja itd.), kao i druge ključne odbore nadzorne funkcije (revizorski odbor, odbor za rizike i odbor za imenovanja) u provjeru politika primitaka institucije kako bi se osigurala usklađenost sa strategijom i okvirom institucije za upravljanje rizicima.

63. U slučaju kada periodične provjere pokažu da politike primitaka ne funkcioniraju u skladu s planom ili propisima ili preporukama ukoliko ih ima, odbor za primitke, ako je osnovan ili nadzorna funkcija trebali bi osigurati predlaganje, odobrenje i pravovremenu provedbu korektivnog akcijskog plana.

64. Potrebno je dokumentirati nalaze provedene interne provjere, kao i mjera koje su poduzete za njihovu korekciju, bilo putem pisanih izvješća ili zapisnika sa sastanaka relevantnih odbora ili nadzorne funkcije te ih staviti na raspolaganje upravljačkom tijelu, relevantnim odborima i korporativnim funkcijama.

3. Politike primitaka i kontekst grupe

65. U skladu sa člankom 92. stavkom 1. i člankom 109. Direktive 2013/36/EU, institucije se moraju uskladiti sa svim zahtjevima iz članka 92. stavka 2. i članaka 93., 94., 95. i 96. te Direktive, uključujući važeće regulatorne tehničke standarde koji se odnose na primitke, na konsolidiranoj, potkonsolidiranoj (uključujući društva kćeri i podružnice u trećim zemljama) i na pojedinačnoj razini. U pogledu pojedinačne razine, nadležna tijela mogu iskoristiti

content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

odstupanje predviđeno člankom 7. CRR u skladu sa člankom 109. stavkom 1. Direktive 2013/36/EU. Odgovornost je institucija osigurati da su interne politike primitaka u skladu s bilo kojim posebnim zahtjevima koji se tiču aktivnosti provedenih u bilo kojoj relevantnoj državi.

66. Na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj razini, konsolidirajuća institucija i nadležna tijela trebali bi osigurati provedbu politike primitaka na razini grupe i njezino usklađenje za:

- a. sve radnike u svim institucijama i drugim subjektima koji su obuhvaćeni bonitetnom konsolidacijom, uključujući sve podružnice; i
- b. sve identificirane radnike¹⁶ u svim institucijama i drugim subjektima koji su obuhvaćeni bonitetnom konsolidacijom, uključujući sve podružnice.

67. U vezi s institucijama i subjektima unutar grupe koja posluje u više država članica, u grupnoj politici primitaka trebao bi se naznačiti način na koji bi se njezinom provedbom trebale uzeti u obzir razlike između nacionalnih provedbi zahtjeva iz Direktive 2013/36/EU koji se tiču primitaka, posebno primjene ograničenja maksimalnog omjera između varijabilnih i fiksnih komponenata primitaka na 100 % (po potrebi, do 200 % uz odobrenje dioničara)¹⁷,

¹⁶ Postupak identifikacije u kontekstu grupe nalazi se u odjeljku 5.¹⁷ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočke (i) i (ii) Direktive 2013/36/EU.¹⁸ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka (iii) Direktive 2013/36/EU.¹⁹ Članak 94. stavak 1. točka (l) Direktive 2013/36/EU.²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

¹⁷ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočke (i) i (ii) Direktive 2013/36/EU.¹⁸ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka (iii) Direktive 2013/36/EU.¹⁹ Članak 94. stavak 1. točka (l) Direktive 2013/36/EU.²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

mogućnosti primjene zamišljene diskontne stope¹⁸ te bilo kojih ograničenja u pogledu raspolaganja instrumentima¹⁹.

68. U skladu s člankom 92. stavkom 1. i člankom 109. Direktive 2013/36/EU konsolidirajuća institucija mora osigurati da društva kćeri koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, ali koja sama ne podliježu odredbama Direktive 2013/36/EU, imaju politike primitaka koje su u skladu s grupnom politikom primitaka za sve radnike te da su u skladu sa zahtjevima iz članka 92. stavka 2., članaka 93. i 94. Direktive 2013/36/EU barem za one identificirane radnike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe. To se također primjenjuje na posebne zahtjeve Direktive 2013/36/EU koji nisu uključeni u druge zakone koji uređuju pojedine sektore (npr. za radnike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe), ali koji su radnici subjekata koji su obuhvaćeni Direktivom 2011/61/EU²⁰ i Direktivom 2009/65/EZ²¹, konsolidirajuća institucija mora osigurati

¹⁸ Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka (iii) Direktive 2013/36/EU.¹⁹ Članak 94. stavak 1. točka (l) Direktive 2013/36/EU.²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

¹⁹ Članak 94. stavak 1. točka (l) Direktive 2013/36/EU.²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

²⁰ Direktiva 2011/61/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010 (SL L 174, 1.7.2011., str. 1).²¹ Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih

usklađenost ograničenja varijabilnog dijela primitaka na 100 % (po potrebi, do 200 % uz suglasnost dioničara) fiksnog dijela primitaka.²² U slučaju da su posebni zahtjevi iz Direktive 2013/36/EU u sukobu sa zahtjevima pojedinih sektora (npr. na temelju Direktive 2011/61/EU ili Direktive 2009/65/EZ), primjenjuju se posebni zakoni koji uređuju sektore (npr. subjekti koji podliježu Direktivi 2011/61/EU ili Direktivi 2009/65/EZ trebali bi plaćati varijabilne primitke identificiranih radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe u udjelima ili dionicama odnosnog alternativnog investicijskog fonda ili udjelima odnosnog subjekta za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (Prilog II. stavak 1. točka (m) Direktive 2011/61/EU i članak 14. stavak (b) točka (m) Direktive 2009/65/EZ)).

69. Radnici, koje je matično društvo iz treće zemlje uputilo na rad u društvo kćer koje se nalazi unutar Europske unije, a koje je institucija ili podružnica, koje bi, kada bi ga izravno zaposlila institucija ili podružnica unutar EU-a, bilo obuhvaćeno pojmom „identificirani radnici” te institucije ili podružnice unutar EU-a, su identificirani radnici. Takvi upućeni radnici trebali bi podlijegati odredbama članaka 92., 93. i 94. Direktive 2013/36/EU budući da se provode u državi članici u kojoj je EU institucija ili podružnica osnovana, kao i važećim regulatornim tehničkim standardima. Za potrebe kratkoročnog upućivanja na rad, primjerice u slučaju kada osoba tek prebiva u državi članici nekoliko tjedana u svrhu rada na projektu, ta bi osoba trebala podlijegati takvim odredbama jedino ako bi osoba bila obuhvaćena identifikacijom na temelju Delegirane uredbe Komisije (EU) 604/2014, uzimajući u obzir dodijeljene primitke za relevantno razdoblje te ulogu i odgovornosti u razdoblju tijekom kojeg je bila upućena na rad.

primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

²¹Direktiva 2009/65/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (SL L 302, 17.11.2009., str. 32).²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

²² Dodatne informacije o načinima identifikacije tih radnika navedene su u odjeljku 5.3. "Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini".²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

70. Kratkoročni ugovori ili upućenja na rad ne smiju se koristiti kao sredstvo zaobilaženja zahtjeva za primitke iz Direktive 2013/36/EU i bilo kojih povezanih normi ili smjernica.

71. U vezi s društvima kćeri koja su osnovana u trećim zemljama, a koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom konsolidirajuće institucije u državi članici, politikom primitaka na razini grupe trebao bi se odrediti maksimalan omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka, kao i fiksna komponenta koja ne premašuje 100 % (po potrebi, do 200 % uz odobrenje dioničara na razini grupe), odrediti primjenjuje li se zamišljena diskontna stopa te osigurati da se za potrebe isplate varijabilnih primitaka koriste instrumenti u skladu s ovim smjernicama i Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014²³.

72. Društvo kćer koje je osnovano u trećoj zemlji i koje je obuhvaćeno bonitetnom konsolidacijom konsolidirajuće institucije u državi članici, trebalo bi imati politike primitaka koje su u skladu s politikom primitaka na razini grupe i biti u skladu sa zahtjevima članka 92. stavka 2., članaka 93. i 94. Direktive 2013/36/EU barem u pogledu onih radnika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije.

73. Nadležna tijela trebala bi osigurati da podružnice u državi članici kreditnih institucija koje imaju odobrenje za rad u trećoj zemlji podliježu istim zahtjevima koji se primjenjuju na institucije u državama članicama. U slučaju kada ove podružnice žele primijeniti omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka koji premašuje 100 %, trebaju predložiti dokaz nadležnom tijelu da su dioničari institucije u trećoj zemlji odobrili takav viši omjer.

74. Zahtjevi o primicima iz Direktive 2013/36/EU i ove smjernice primjenjuju se na institucije neovisno o činjenici da mogu biti društva kćeri matičnog društva u trećoj zemlji. U slučaju kada je društvo kćer koje se nalazi u Europskoj uniji, čije se matično društvo nalazi u trećoj zemlji, konsolidirajuća institucija, opseg bonitetne konsolidacije ne uključuje razinu matičnog društva koje se nalazi u trećoj zemlji i druga izravna društva kćeri te matične institucije. Konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati da se politika primitaka na razini grupe matične institucije iz treće zemlje uzima u obzir u sklopu njezinih politika primitaka ukoliko navedeno nije u sukobu sa zahtjevima iz relevantnih zakona EU-a ili nacionalnih zakona, uključujući i ovim smjernicama.

4. Razmjernost

75. Načelom razmjernosti, koje je propisano člankom 92. stavkom 2. Direktive 2013/36/EU, nastoje se dosljedno uskladiti politike i prakse primitaka s pojedinačnim profilima rizičnosti,

²³ Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., p. 21). Objavljena je na poveznici: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

sklonosti preuzimanju rizika i strategijom institucije, kako bi se osiguralo učinkovito ispunjenje ciljanih obveza.

76. Pri procjeni primjene zahtjeva na razmjernan način, institucije i nadležna tijela trebali bi razmotriti kombinaciju svih sljedećih kriterija: veličine, interne organizacije i prirode, opsega i složenosti aktivnosti institucije.

77. Za potrebe navedenog, institucije i nadležna tijela trebali bi uzeti u obzir barem sljedeće kriterije:

- a. ukupnu bilancu ili količinu imovine institucije i značajnih subjekata koji su konsolidirani za potrebe regulatora;
- b. zemljopisnu prisutnost institucije i obujam aktivnosti u svakoj državi;
- c. pravni oblik i raspoložive vlasničke i dužničke instrumente;
- d. odobrenje za korištenje internih metoda za mjerenje kapitalnih zahtjeva (npr. pristupa zasnovanog na internim rejting-sustavima (IRB pristup) ili naprednog pristupa za određivanje minimalnih kapitalnih zahtjeva (AMA pristup));
- e. čini li institucija dio grupe i, ukoliko je to slučaj, procjenu razmjernosti za grupu;
- f. vrstu odobrene aktivnosti i usluga (npr. krediti i depoziti, investicijsko bankarstvo);
- g. temeljnu poslovnu strategiju;
- h. strukturu poslovnih aktivnosti i vremenski horizont, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti;
- i. strukturu financiranja institucije;
- j. internu organizaciju institucije, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranim radnicima;
- k. strukturu dobiti i gubitaka institucije;
- l. vrstu klijenata (npr. stanovništvo, pravne osobe, obrti, javni subjekti);
- m. složenost proizvoda ili ugovora.

78. Pri primjeni zahtjeva na razmjernan način, institucije imaju odgovornost razmotriti svoj profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druge karakteristike te razviti i primijeniti politike i prakse primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesom institucije. Međutim, obveza izrade dobrih i učinkovitih politika i praksi primitaka primjenjuje se na sve institucije i odnosi se na sve radnike, neovisno o različitim karakteristikama institucija.

79. Prije primjene zahtjeva o primitcima na razmjernan način, potrebno je identificirati radnike na temelju kriterija iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 i dodatnih internih kriterija.²⁴ Trebalo bi primijeniti ograničenje maksimalnog omjera između varijabilnih i fiksnih primitaka na 100 % (200 % uz odobrenje dioničara) na sve identificirane radnike u instituciji i, u vezi s njezinim društvima kćeri koje su obuhvaćene bonitetnom konsolidacijom, na identificirane radnike koji imaju utjecaj na profil rizičnosti grupe, čak i ako sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, u skladu sa smjernicama iz odjeljka 3.
80. Pri provedbi posebnih politika primitaka za različite kategorije identificiranih radnika, u skladu s odjeljcima 3. i 4. ovih smjernica, pri primjeni razmjernosti trebalo bi uzeti u obzir utjecaj na profil rizičnosti institucije te kategorije identificiranih radnika.
81. Nadležna tijela trebala bi osigurati usklađivanje institucija sa zahtjevima o primitcima na način koji omogućuje istovjetnu razinu uvjeta za konkurentnost između istih kategorija institucija.
82. Prema gore navedenom, velike (uključujući značajne) institucije i složenije institucije te grupe trebale bi imati sofisticiranije politike primitaka i metode mjerenja rizika, dok bi male i manje složene institucije i grupe mogle provoditi jednostavnije politike primitaka i metode mjerenja.

5. Proces identifikacije

83. Institucije imaju odgovornost identificirati radnike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije. Sve institucije trebale bi provoditi godišnju samoprocjenu kako bi utvrdile sve radnike čije profesionalne aktivnosti imaju ili bi mogle imati značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije. Postupak identifikacije trebao bi činiti dio sveukupne politike primitaka institucije.
84. Samoprocjena bi se trebala temeljiti na kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 i trebala bi uključivati, po potrebi kako bi osigurala potpunu identifikaciju svih radnika čije profesionalne aktivnosti imaju ili bi mogle imati značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, dodatne kriterije koje utvrđuje institucija, koji odražavaju razine rizika različitih aktivnosti unutar institucije, kao i utjecaj radnika na profil rizičnosti.
85. U skladu s člankom 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 o kvantitativnim kriterijima, potrebno je uzeti u obzir ukupne primitke koji su dodijeljeni radnicima u prethodnoj financijskoj godini kako bi se osigurala provedba identifikacije na početku sljedeće financijske godine. Pri primjeni kvantitativnih kriterija iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, institucije bi trebale uzeti u obzir sve novčane i nenovčane fiksne i varijabilne primitke dodijeljene za profesionalne usluge u prethodnoj financijskoj godini. U

²⁴ Smjernice za postupak identifikacije nalaze se u odjeljku 5.²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

vezi s fiksnom komponentom primitaka, ona se odnosi na iznose koji su dodijeljeni i najčešće isplaćeni u prethodnoj financijskoj godini. Za varijabilnu komponentnu primitaka, ona se odnosi na iznose koji su dodijeljeni u prethodnoj financijskoj godini za ukupno prethodno obračunsko razdoblje, neovisno o činjenici da su varijabilni primitci tek djelomično isplaćeni u prethodnoj financijskoj godini, uz odgodu ostatka varijabilnih primitaka.²⁵ Potrebno je uzeti u obzir uobičajene pakete primitaka koji nisu obračunani na pojedinačnoj razini, na temelju sveukupnog iznosa koji je specificiran objektivnim kriterijima do razine pojedinačnog radnika..

86. Instrukcije koje dodjeljuju primitke u valuti koja nije euro trebale bi konvertirati pragove utvrđene člankom 4. Delegirane uredbe Komisije br. 604/2014 kako je utvrđeno u članku 5. navedene Uredbe, primjenom internog valutnog tečaja koji se koristi za konsolidaciju računa ili valutnog tečaja koju upotrebljava Komisija za financijsko programiranje i proračun za mjesec u kojem su dodijeljeni primitci²⁶.

87. U slučaju kada instrukcije primjenjuju članak 5. stavak 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, trebale bi sve radnike aktivne u subjektima koji su obuhvaćeni bonitetnom konsolidacijom dodijeliti državi u kojoj pojedinac pretežito obavlja svoju djelatnost i primijeniti kriterije iz članka 4. stavka 1. točaka (b) i (c), od države do države, na radnike koji su dodijeljeni određenoj državi.

88. U slučaju kada su ispunjeni kvantitativni kriteriji, radnici su identificirani radnici, osim ako instrukcija primjenjuje članak 4. stavak 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014. U vezi s kriterijem (a), u pogledu radnika kojem su u prethodnoj financijskoj godini dodijeljeni ukupni primitci u iznosu od 750 000 eura ili više, ili s kriterijem (b) članka 4. stavka 1. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, primjena stavka 2. članka 4. te Uredbe podliježe prethodnom odobrenju nadležnog tijela.

89. Samoprocjena bi trebala biti jasna, dosljedna, primjereno dokumentirana i periodično ažurirana tijekom godine, barem u pogledu kriterija iz članka 3. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014. Instrukcije bi trebale osigurati da se radnici koji su obuhvaćeni ili bi vjerojatno mogli biti obuhvaćeni kriterijima iz članka 3. tijekom razdoblja od najmanje 3 mjeseca u financijskoj godini tretiraju kao identificirani radnici.

²⁵ Na primjer, za identifikaciju početkom 2016. dodijeljenih i isplaćenih fiksnih primitaka u 2015., dodaje se varijabilni primitak dodijeljen u 2015. za prethodno obračunsko razdoblje (npr. u 2014.) za izračun iznosa za identifikaciju temeljem kvantitativnih kriterija.

²⁶ Valutni tečajevi nalaze se na portalu Europske komisije na poveznici: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm²⁷ Za odobravanje izuzetaka od politike primitaka vidjeti odlomak 23.²⁸ Označavanje se može razlikovati među institucijama: plaćanje na temelju uloge, dodaci za osoblje, dodaci za prilagodljivu ulogu, dodatak za fiksnu isplatu i sl.²⁹ To što je netko identificirani radnik ne smije se smatrati ulogom niti funkcijom.³⁰ Prilog I. stavak 2. uredbe AIFMD navodi da "se principi navedeni u stavku 1. primjenjuju na primitke bilo koje vrste koje plaća AIFM, na sve iznose koje izravno plaća AIF, uključujući udio u dobiti, te na sve transfere udjela ili dionica AIF-a, koji se isplaćuju u korist tih kategorija radnika, uključujući više rukovodstvo, radnike koji preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i sve zaposlenike koji primaju ukupne primitke koji ih svrstavaju u isti razred primitaka kao i više rukovodstvo i radnike koji preuzimaju rizik, čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na njihov profil rizičnosti ili na profile rizičnosti AIF-a kojim upravljaju" (dodan naglasak).

90. Trebalo bi uključiti barem sljedeće informacije u dokumentaciju o samoprocjeni u pogledu identifikacije radnika:

- a. razlog za samoprocjenu i područje njezine primjene;
- b. metodu koja je upotrijebljena za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti institucije, uključujući u različitim zemljopisnim područjima;
- c. metodu procjene osoba koje rade u institucijama i drugim subjektima koji su obuhvaćeni konsolidacijom, društvima kćerima i podružnicama, uključujući one koje se nalaze u trećim državama;
- d. ulogu i odgovornosti različitih korporativnih tijela i internih funkcija uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu procesa samoprocjene; i
- e. rezultat identifikacije.

91. Institucije bi trebale evidentirati proces identifikacije i rezultata te bi trebale biti sposobne dokazati svom nadležnom nadzornom tijelu način identifikacije radnika prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 604/2014, kao i bilo kojim drugim kriterijima koje upotrebljavaju institucije.

92. Dokumentacija o samoprocjeni trebala bi barem uključivati broj identificiranih radnika, uključujući broj radnika koji su identificirani po prvi puta, poslovne odgovornosti i aktivnosti, imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku, kao i poslovna područja kojima su unutar institucije identificirani radnici dodijeljeni te usporedbu s rezultatima samoprocjene iz prethodne godine.

93. Dokumentacija bi također trebala uključivati radnike koji su identificirani na temelju kvantitativnih kriterija, međutim za koje je procijenjeno da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, u skladu s člankom 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) No 604/2014. Te bi se procjene trebale primjereno dokumentirati, uključujući i načela na temelju kojih su primijenjena određena odstupanja. Institucije bi trebale čuvati dokumentaciju tijekom primjerenog razdoblja kako bi omogućile kontrolu koju provode nadležnih tijela.

5.1 Obavijest i prethodno odobrenje isključenja

94. U slučaju kada institucija, u skladu s člankom 4. stavkom 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 utvrdi da profesionalne aktivnosti radnika nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije i o tome obavijesti nadležno tijelo ili zatraži prethodno odobrenje, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. na temelju analize provedene u sklopu godišnjeg postupka identifikacije radnika upravljačko tijelo trebalo bi odlučiti nema li radnik uistinu značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije i obavijestiti nadzornu funkciju o donesenoj odluci. Nadzorna

funkcija ili odbor za primitke, u slučajevima kada je osnovan, trebao bi revidirati kriterije i proces na temelju kojeg se odluke donose i odobriti provedena isključenja;²⁷

- b. bilo kakvo obavješćivanje trebalo bi izvršiti bez odgode, a najkasnije unutar šest mjeseci nakon kraja prethodne financijske godine, kako bi se osiguralo da nadležno tijelo ima dovoljno vremena za analizu provedenih isključenja te da institucija može uzeti u obzir bilo koje prigovore nadležnog tijela i u skladu s tim prilagoditi rezultat identifikacije;
- c. bilo koji zahtjev za prethodno odobrenje potrebno je podnijeti bez odgode, a najkasnije unutar šest mjeseci od kraja prethodne financijske godine. Nadležno tijelo trebalo bi procijeniti te odobriti ili odbiti zahtjev, u mogućoj mjeri, unutar razdoblja od tri mjeseca nakon zaprimanja potpune dokumentacije;
- d. u slučaju kada su u prethodnoj financijskoj godini radniku dodijeljeni ukupni primitci u iznosu od 1.000.000,00 eura ili više, nadležno tijelo trebalo bi neodloživo obavijestiti Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo o zaprimljenom zahtjevu i dati svoju početnu procjenu. Na zahtjev bi nadležno tijelo trebalo odmah EBA-i dostaviti sve informacije koje je primilo od institucije. EBA će se povezati sa nadležnim tijelom kako bi osigurala da se kriteriji iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 primjenjuju dosljedno prije nego nadležno tijelo donese odluku o odobrenju ili odbijanju zahtjeva.

95. Prethodno odobrenje na temelju članka 4. stavka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 o isključenju identificiranih radnika u skladu s kriterijima iz točke (b) članka 4. stavka 1. te Uredbe, trebalo bi se dati samo na ograničeno razdoblje. Zahtjev za prethodno odobrenje na temelju članka 4. stavka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 trebao bi se podnijeti svake godine. U pogledu radnika za koje se odluka o zahtjevu donosi prvi puta, prethodno odobrenje odnosi se samo na onu financijsku godinu u kojoj je zatraženo prethodno odobrenje, te na sljedeću financijsku godinu. Za radnike za koje je primjena članka 4. stavka 2. Delegirane uredbe Komisije br. 604/2014 već odobrena za tekuću financijsku godinu, prethodno odobrenje trebalo bi se odnositi samo na sljedeću financijsku godinu.

96. Obavijest o primjeni isključenja na temelju članka 4. stavka 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, za radnike koji su identificirani prema kriteriju iz točke (a) članka 4. stavka 1. te Uredbe, trebalo bi slati na godišnjoj osnovi, uz diferenciranje isključenja prema kriterijima iz točaka (a) i (b) članka 4. stavka 2. te Uredbe, međutim treba se ograničiti na radnike za koje nije poslana obavijest o isključenju u prethodnom obračunskom razdoblju

²⁷ Za odobravanje izuzetaka od politike primitaka vidjeti odlomak 23. ²⁸ Označavanje se može razlikovati među institucijama: plaćanje na temelju uloge, dodaci za osoblje, dodaci za prilagodljivu ulogu, dodatak za fiksnu isplatu i sl. ²⁹ To što je netko identificirani radnik ne smije se smatrati ulogom niti funkcijom. ³⁰ Prilog I. stavak 2. uredbe AIFMD navodi da "se principi navedeni u stavku 1. primjenjuju na primitke bilo koje vrste koje plaća AIFM, na sve iznose koje izravno plaća AIF, uključujući udio u dobiti, te na sve transfere udjela ili dionica AIF-a, koji se isplaćuju u korist tih kategorija radnika, uključujući više rukovodstvo, radnike koji preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i sve uposlenike koji primaju ukupne primitke koji ih svrstavaju u isti razred primitaka kao i više rukovodstvo i radnike koji preuzimaju rizik, čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na njihov profil rizičnosti ili na profile rizičnosti AIF-a kojim upravljaju" (dodan naglasak).

prema istom kriteriju (npr. u slučaju kada je radnik izuzet budući da organizacijska jedinica nije značajna, nije potrebna nikakva obavijest s obzirom na to da bi isti radnik još uvijek bio aktivan u istoj poslovnoj jedinici i poslovna jedinica još uvijek ne bi bila značajna).

97. U slučaju kada bi identificirani radnik bio isključen u društvima kćerima koja same ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, nadležno tijelo je nadležno tijelo matične institucije. U vezi s podružnicama kreditnih institucija sa sjedištem u trećoj zemlji, nadležno tijelo je nadležno tijelo odgovorno za nadzor institucija države članice u kojoj se podružnica nalazi.

98. Obavijesti i zahtjevi za prethodno odobrenje trebali bi uključivati sva imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku za identificirane radnike na koje se isključenje primjenjuje, postotak internog kapitala koji je dodijeljen poslovnoj jedinici u kojoj je taj radnik aktivan u skladu s člankom 73. Direktive 2013/36/EU i, po potrebi, na temelju Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, analizu utjecaja radnika na profil rizičnosti institucije za svakog identificiranog radnika. U slučaju kada su identificirani radnici aktivni u istoj poslovnoj jedinici i imaju istu funkciju, potrebno je napraviti zajedničku procjenu.

5.2 Upravljanje procesom identifikacije

99. Upravljačko tijelo ima krajnju odgovornost za proces identifikacije i odnosnu politiku. Upravljačko tijelo u svojoj nadzornoj funkciji trebalo bi:

- a. odobriti politiku procesa identifikacije kao dio politike primitaka;
- b. biti uključeno u izradu samoprocjene;
- c. osigurati ispravnu provedbu procjene za potrebe identifikacije radnika, u skladu s Direktivom 2013/36/EU, Delegiranom uredbom Komisije (EU) No 604/2014 i ovim smjernicama;
- d. nadzirati proces identifikacije na kontinuiranoj osnovi;
- e. odobriti bilo koje značajne iznimke od ili izmjene usvojene politike te pažljivo razmotriti i pratiti njihov utjecaj;
- f. odobriti ili nadzirati bilo koje isključenje radnika u skladu s člankom 4. stavkom 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 u slučaju kada institucije smatraju da radnici nisu ispunili kvalitativne uvjete utvrđene Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 604/2014, s obzirom da radnici zapravo nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija;
- g. periodički revidirati odobrenu politiku i, po potrebi, vršiti izmjene.

100. U slučaju kada je osnovan odbor za primitke, on bi trebao aktivno sudjelovati u procesu identifikacije u skladu s odgovornostima za pripremu odluka o primitcima. U slučaju kada ne postoji odbor za primitke, neizvršni i gdje je to moguće, neovisni članovi upravljačkog tijela u svojoj nadzornoj funkciji trebali bi izvršavati odnosne zadatke.

101. Neovisna funkcija upravljanja rizicima i neovisna funkcija praćenja usklađenosti, funkcije koje pružaju podršku poslovanju (npr. funkcija pravnih poslova, funkcija upravljanja ljudskim resursima) i relevantni odbori upravljačkog tijela (odbor za rizike, revizorski odbor, odbor za imenovanja) trebali bi biti uključeni u proces identifikacije u skladu s njihovom pojedinačnom ulogom, te na kontinuiranoj osnovi. U slučaju kada je osnovan odbor za rizike, on bi posebice trebao biti uključen u proces identifikacije ne dovodeći u pitanje zadatke odbora za primitke. Institucije bi trebale osigurati odgovarajuću razmjenu informacija među svim internim tijelima i funkcijama koje su uključene u proces identifikacije. Proces identifikacije i njegov rezultat trebali bi podlijegati neovisnom internom ili vanjskom pregledu.

5.3 Proces identifikacije na pojedinačnoj i konsolidiranoj razini

102. Institucije bi trebale na pojedinačnoj osnovi primjenjivati kriterije uključene u Delegiranu uredbu Komisije (EU) br. 604/2014, kao i one koje institucije dodatno određuju, upotrebljavajući podatke i razmatrajući okolnosti svake institucije te dodatno konsolidirajuće institucije na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi kako je utvrđeno u točkama (48) i (49) članka 4. stavka 1. CRR, uključujući također sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom koja sama ne podliježu CRD, upotrebljavajući konsolidirane podatke i razmatrajući konsolidirani položaj te utjecaj na profil rizičnosti institucije na konsolidiranoj osnovi. Isto se primjenjuje za potkonsolidiranu razinu.

103. Pri primjeni kvalitativnih kriterija iz članka 3. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj razini, radnici u društvu kćeri jedino su obuhvaćeni ukoliko su odgovorni za funkcije na koje se ti kriteriji odnose na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi. Primjerice, radnik u društvu kćeri koji je član upravljačkog tijela takvog društva kćeri trebao bi biti obuhvaćen kriterijem utvrđenim člankom 3. stavkom 1. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 („radnik je član upravljačkog tijela u njegovoj upravljačkoj funkciji”) jedino ako je on također i član upravljačkog tijela matične institucije unutar EU-a.

104. Kvantitativni kriteriji iz članka 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 primjenjuju se na sve radnike na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi, uključujući sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom. Primjerice, radnici u društvu kćeri koji zarađuju 500.000,00 eura ili više stoga se smatraju identificiranim radnicima, osim ako su isključeni na temelju članka 4. (stavaka 2. do 5.) ovih regulatornih tehničkih standarda.

105. Pri primjeni kvalitativnih kriterija iz članka 3. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 na pojedinačnoj razini, institucije bi trebale identificirati radnike odgovorne za funkciju navedenu u kvalitativnim kriterijima; glavni kriterij za identifikaciju nije naziv funkcije već ovlast i odgovornost koja je povjerena funkciji.

5.4 Uloga konsolidirajuće institucije

106. Konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati sveukupnu usklađenost s politikama primitaka grupe, uključujući procese identifikacije i ispravnu provedbu na konsolidiranoj, potkonsolidiranoj i pojedinačnoj osnovi.

5.5 Uloga društava kćeri

107. Institucije koje su društva kćeri konsolidirajuće institucije, trebale bi u sklopu svoje politike primitaka provesti politiku koju je izdala konsolidirajuća matična institucija, kao i proces identifikacije radnika. Sva društva kćeri trebala bi aktivno sudjelovati u procesu identifikacije koji provodi konsolidirajuća matična institucija. Posebno, svako društvo kćer obuhvaćeno bonitetnom konsolidacijom, uključujući ona koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, trebala bi konsolidirajućoj instituciji dostaviti sve informacije potrebne za ispravnu identifikaciju svih radnika koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi.

108. Društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU ne moraju provoditi proces identifikacije na pojedinačnoj razini. Za ta društva kćeri procjenu bi trebala provesti konsolidirajuća institucija, na temelju informacija koje dostavlja društvo kćer. Institucije koje su obuhvaćene Direktivom 2013/36/EU (kreditne institucije i investicijska društva) trebale bi provesti vlastitu samoprocjenu za potrebe identifikacije radnika na pojedinačnoj razini. Male i manje složene institucije koje su uključene u proces identifikacije na konsolidiranoj osnovi mogu konsolidirajućoj instituciji delegirati praktičnu primjenu procesa identifikacije na pojedinačnoj razini.

Podružnice koje se nalaze u državi članici, čija su matična društva kreditne institucije sa sjedištem u trećoj zemlji i institucije u državi članici koje su društva kćeri matičnih institucija u trećim zemljama, trebale bi provesti proces identifikacije i obavijestiti svoje matično društvo o rezultatima. Institucije u državi članici trebale bi u svoju procjenu također uključiti svoja društva kćeri koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, kao i podružnice koje se nalaze u trećim zemljama. Sto se tiče podružnica, kriteriji identifikacije trebali bi se primjenjivati na isti način na funkcije, poslovne aktivnosti i radnike koji se nalaze u državi članici, kao što bi se primjenjivali u slučaju da se radi o instituciji na pojedinačnoj razini.

6. Kapitalna osnova

109. Institucije i nadležna tijela trebali bi osigurati da dodjela, isplata i stjecanje varijabilnih primitaka, uključujući primjenu malusa i mehanizma povrata, na temelju politike primitaka institucije ne naštetiti održavanju dobre kapitalne osnove.
110. Pri procjeni stabilnosti kapitalne osnove, institucija bi trebala uzeti u obzir svoj sveukupni regulatorni kapital te posebno redovni osnovni kapital, zahtjev za kombinirani zaštitni sloj kako je određen člankom 128. stavkom 6. Direktive 2013/36/EU te ograničenja o

raspodjelama koja su utvrđena člankom 141. Direktive 2013/36/EU i koja se primjenjuju na varijabilne primitke svih radnika, kao i rezultat procesa procjene adekvatnosti internog kapitala. Zahtjevi za održavanje kombiniranog zaštitnog sloja utvrđenog člankom 129. Direktive 2013/36/EU, uključujući ograničenja o raspodjelama utvrđena člankom 141. stavkom 2. i 3. te Direktive, primjenjuju se također na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi. Dodatno, nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir rezultate procesa supervizorskog nadzora i procjene (SREP-a) u skladu s odnosnim EBA-inim smjernicama.

111. Institucije bi trebale uključiti utjecaj varijabilnih primitaka – primitaka koji nisu odgođeni i odgođenih primitaka – u svoje planove koji se tiču kapitala i likvidnosti te u sveukupni proces procjene adekvatnosti internog kapitala.
112. Ukupni iznos varijabilnih primitaka koji dodjeljuje institucija ne smije ograničiti sposobnost institucije da dugoročno održi ili povрати dobru kapitalnu osnovu te bi trebala razmotriti interese dioničara i vlasnika, deponenata, ulagatelja i drugih interesnih skupina. Varijabilni primitci ne smiju se dodjeljivati niti isplaćivati u slučaju kada bi učinak takve isplate bio da kapitalna osnova institucije izgubi svoju stabilnost. Uz ograničenja o raspodjelama koja su utvrđena člankom 141. Direktive 2013/36/EU, pri određivanju sljedećeg institucija bi trebala razmotriti navedene zahtjeve:
 - a. sveukupan skup varijabilnih primitaka koji se može odobriti za navedenu godinu; i
 - b. iznos varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćen ili stečen.
113. Institucije koje nemaju dobru kapitalnu osnovu ili kod kojih je dobra kapitalna osnova ugrožena, trebale bi poduzeti sljedeće mjere u vezi s varijabilnim primitcima:
 - a. smanjiti skup varijabilnih bonusa u skladu s člankom 141. Direktive 2013/36/EU, uključujući mogućnost smanjenja na nulu;
 - b. primijeniti potrebne mjere usklađenja s uspješnosti, posebno malus;
 - c. upotrijebiti neto dobit institucije za tu godinu i potencijalno za naredne godine u svrhu ojačanja kapitalne osnove. Institucija ne bi trebala nadoknaditi nikakvo smanjenje varijabilne naknade kako bi u kasnijim godinama osigurala dobru kapitalnu osnovu ili drugim isplatama, sredstvima ili metodama kojima se zaobilazi ova odredba.
114. Nadležna tijela trebala bi intervenirati u slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka pokaže štetnom za održavanje dobre kapitalne osnove na način da instituciji naloži smanjenje ili ograničenje utvrđenog sveukupnog skupa varijabilnih primitaka dok se ne poboljša adekvatnost kapitala; i, po potrebi, primjenu mjera usklađivanja s uspješnošću, posebice malus, te da od institucija zatraži da upotrijebe neto dobit za osnaženje regulatornog kapitala.

Glava II. – Zahtjevi u vezi sa strukturom primitaka

7. Kategorije primitaka

115. Na temelju Direktive 2013/36/EU, primitci mogu biti fiksni ili varijabilni; ne postoji treća kategorija primitaka. U slučaju varijabilnih primitaka koji se isplaćuju identificiranim radnicima, uz opće zahtjeve iz članka 92. ovih smjernica, potrebno je također ispuniti zahtjeve iz članka 94. Direktive CRD. Za potrebe navedenog, institucije bi trebale u skladu s ovim smjernicama dodijeliti ili fiksne ili varijabilne komponente primitaka i svojim politikama primitaka trebale bi odrediti jasne, objektivne, unaprijed utvrđene i transparentne kriterije za kategoriziranje svih komponenti primitaka u fiksne ili varijabilne u skladu s kriterijima iz članka 92. stavka 2. točke (g) Direktive 2013/36/EU i ovim smjernicama.
116. U slučaju kada na temelju kriterija iz ovih smjernica nije moguće određenu komponentu primitaka kategorizirati kao fiksni primitak, ta se komponenta treba smatrati varijabilnim primitkom.
117. Radi se o fiksnom primitku u slučaju kada se uvjeti dodjele i iznos primitka:
- a. temelje na unaprijed utvrđenim kriterijima;
 - b. temelje na nediskrecijskoj odluci i odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža osoblja;
 - c. su transparentni u pogledu pojedinačnog iznosa koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku;
 - d. su stalni odnosno isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja povezanog s posebnom ulogom i organizacijskim odgovornostima;
 - e. su neopozivi; do izmjene stalnog iznosa dolazi tek izmjenama kolektivnog ugovora ili ponovnim kolektivnim pregovaranjem u skladu s nacionalnim kriterijima o određivanju plaća;
 - f. se ne mogu umanjiti, privremeno oduzeti niti otkazati od strane institucije;
 - g. ne daju poticaje za preuzimanje rizika; te
 - h. ne ovise o uspješnosti.
118. Komponente primitaka koje čine dio ili opće politike institucije u kojem slučaju ispunjavaju uvjete iz stavka 117. ili isplate koje se smatraju obveznima na temelju nacionalnog zakonodavstva, smatraju se fiksnim primitcima. Navedeno uključuje isplate koje čine dio uobičajenih paketa za zaposlenike kako je utvrđeno u ovim smjernicama.

119. Sljedeće komponente primitaka trebale bi se također smatrati fiksnima, na način da se primjeni dosljednost u tretiranju svih sličnih situacija:

- a. primitci koji se isplaćuju osoblju koje je upućeno na rad u inozemstvo, u pogledu troškova života i poreznih stopa u različitim državama;
- b. dodaci kojima se povećava osnovna fiksna plaća u situacijama kada radnik radi u inozemstvu i prima manje primitke u odnosu na one koji bi mu se isplaćivali na lokalnom tržištu rada za sličnu funkciju, u slučaju kojih svi sljedeći posebni uvjeti trebaju biti ispunjeni:
 - i. dodatak se isplaćuje na nediskrecijskoj osnovi svim radnicima u sličnim okolnostima;
 - ii. dodatak se dodjeljuje zbog privremenog upućivanja radnika na rad u inozemstvo ili na drugu funkciju s razinom primitaka koja zahtijeva usklađenje kojim bi se odrazile razine plaća na relevantnom tržištu;
 - iii. razina dodatnih isplata temelji se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
 - iv. trajanje dodatka vezuje se sa trajanjem gore navedene situacije.

8. Posebni slučajevi komponenti primitaka

120. Dodaci Varijabilni i fiksni primitci institucija mogu se sastojati od različitih elemenata, uključujući dodatne ili pomoćne isplate ili pogodnosti. Institucije bi trebale analizirati dodatke²⁸ i odrediti ih kao fiksne ili varijabilne komponente primitaka. Određivanje bi se trebalo temeljiti na kriterijima iz odjeljka 7.

121. Posebno u slučaju kada se dodaci smatraju fiksnim primitcima, ali iskazuju bilo koje sljedeće značajke, institucija bi trebala propisno dokumentirati rezultate procjena provedenih na temelju odjeljka 7.:

- a. isplaćuju se članovima identificiranog osoblja²⁹;

²⁸ Označavanje se može razlikovati među institucijama: plaćanje na temelju uloge, dodaci za osoblje, dodaci za prilagodljivu ulogu, dodatak za fiksnu isplatu i sl.²⁹ To što je netko identificirani radnik ne smije se smatrati ulogom niti funkcijom.³⁰ Prilog I. stavak 2. uredbe AIFMD navodi da "se principi navedeni u stavku 1. primjenjuju na primitke bilo koje vrste koje plaća AIFM, na sve iznose koje izravno plaća AIF, uključujući udio u dobiti, te na sve transfere udjela ili dionica AIF-a, koji se isplaćuju u korist tih kategorija radnika, uključujući više rukovodstvo, radnike koji preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i sve uposlenike koji primaju ukupne primitke koji ih svrstavaju u isti razred primitaka kao i više rukovodstvo i radnike koji preuzimaju rizik, čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na njihov profil rizičnosti ili na profile rizičnosti AIF-a kojim upravljaju" (dodan naglasak).

²⁹ To što je netko identificirani radnik ne smije se smatrati ulogom niti funkcijom.³⁰ Prilog I. stavak 2. uredbe AIFMD navodi da "se principi navedeni u stavku 1. primjenjuju na primitke bilo koje vrste koje plaća AIFM, na sve iznose koje izravno plaća AIF, uključujući udio u dobiti, te na sve transfere udjela ili dionica AIF-a, koji se isplaćuju u korist tih kategorija radnika, uključujući više rukovodstvo, radnike koji preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i sve uposlenike koji primaju ukupne primitke koji ih svrstavaju u isti razred primitaka kao i više rukovodstvo i radnike koji preuzimaju rizik,

- b. ograničeni su na slučajeve gdje bi omjer između varijabilne i fiksne komponente primitaka inače premašio 100 % (ako je primjenjivo, do 200 % uz odobrenje dioničara);
 - c. dodaci su povezani s pokazateljima koji bi se mogli shvatiti kao zamjenske vrijednosti za uspješnost. U tom slučaju institucija treba biti sposobna dokazati da ti pokazatelji nisu povezani s uspješnošću institucije, npr. analizom korelacije sa korištenim pokazateljima uspješnosti.
122. U slučaju kada se dodaci temelje na ulozi, funkciji ili organizacijskoj odgovornosti radnika, kako bi se ispravno povezale s fiksnom komponentnom primitaka, trebaju ispunjavati kriterije iz stavka 117., uzimajući pritom u obzir sve sljedeće pojedinosti:
- a. dodatak se vezuje uz ulogu ili odgovornost unutar organizacije i dodjeljuje se onoliko dugo dok god nema značajnih promjena u pogledu odgovornosti i ovlasti uloge na način da je odnosnom radniku dodijeljena različita uloga ili odgovornost unutar organizacije;
 - b. iznos ne ovisi ni o kojim čimbenicima osim obavljanja određene uloge ili odgovornosti unutar organizacije te ispunjenju kriterija iz stavka 182.;
 - c. bilo koji drugi radnik koji ima istu ulogu ili odgovornost unutar organizacije i koji se nalazi u sličnoj situaciji imao bi pravo na sličan dodatak, ne dovodeći u pitanje stavak 182. ovih smjernica.
123. Nadležna tijela trebala bi osigurati da dodaci ne predstavljaju sredstvo niti metodu kojom se olakšava neusklađenost institucija s CRD.

Varijabilni primitci utemeljeni na budućoj uspješnosti

124. U slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, temelji na prošloj uspješnosti od barem godinu dana, međutim koja ovisi i o uvjetima buduće uspješnosti, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:
- a. institucije bi trebale radnicima jasno odrediti dodatne uvjete uspješnosti koje je potrebno ispuniti nakon dodjele kako bi stekli varijabilne primitke;
 - b. prije stjecanja varijabilnih primitaka, institucije bi trebale procijeniti jesu li uvjeti za njihovo stjecanje ispunjeni;
 - c. trebalo bi postaviti dodatne prognozirane uvjete uspješnosti na unaprijed određeno razdoblje uspješnosti od barem godinu dana;

- d. u slučaju neispunjenja dodatnih prognoziranih uvjeta uspješnosti, do 100 % varijabilnih primitaka koji su dodijeljeni na temelju tih uvjeta trebalo bi podlijegati dogovorima o malusu;
- e. razdoblje odgode trebalo bi završiti najranije jednu godinu nakon procjene zadnjeg uvjeta uspješnosti; svi drugi zahtjevi koji se odnose na odgodu varijabilnih primitaka za identificirane radnike, a koji su utvrđeni u odjeljku 15. primjenjuju se na isti način kao na varijabilne primitke koji se isključivo temelje na uspješnosti koja prethodi njihovoj dodjeli;
- f. za izračun omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, potrebno je uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka u financijskoj godini za koju su varijabilni primitci, uključujući dugoročni program poticaja, dodijeljeni. Navedeno bi se također trebalo primjenjivati u slučaju kada se procjena prošle uspješnosti temeljila na višegodišnjem razdoblju obračuna.

125. U slučaju kada se potencijalni plan nagrađivanja u vezi s varijabilnim primitcima, uključujući dugoročni program poticaja, isključivo temelji na uvjetima budućeg učinka (npr. novi radnici uključeni su u dugoročan program poticaja na početku prve godine radnog odnosa), trebalo bi se smatrati da je iznos dodijeljen po ispunjenju uvjeta učinka, u protivnom ne bi trebalo biti nikakve dodjele. Potrebno je uzeti u obzir dodijeljene iznose pri izračunu omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka u financijskoj godini koja prethodi njihovoj dodjeli. U slučaju kada se dodjeljuje određen broj instrumenata, za potrebe izračuna omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, njih je iznimno potrebno vrednovati prema tržišnim cijenama ili fer vrijednosti koja je utvrđena u trenutku odobravanja potencijalnog plana za isplatu varijabilnih primitaka. Trebale bi se primjenjivati točke (a) do (c) stavka 124. Svi drugi zahtjevi primjenjuju se na isti način kao i na varijabilne primitke, npr. razdoblje odgode započinje nakon dodjele varijabilnih primitaka.

Isplate udjela u dobiti

126. Isplate „udjela u dobiti” u smislu članka 4. stavka 1. točke (d) Direktive AIFMD podliježu odredbama Direktive AIFMD o nagrađivanju; u stavak 2. Priloga I. Direktive AIFMD u definiciju nagrađivanja posebno je uključen udio u dobiti³⁰. Primjenjuju se smjernice o razumnim politikama primitaka u skladu s Direktivom o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova (AIFMD)³¹. Za potrebe ovih EBA-inih smjernica, te posebno za potrebe

³⁰ Prilog I. stavak 2. uredbe AIFMD navodi da "se principi navedeni u stavku 1. primjenjuju na primitke bilo koje vrste koje plaća AIFM, na sve iznose koje izravno plaća AIF, uključujući udio u dobiti, te na sve transfere udjela ili dionica AIF-a, koji se isplaćuju u korist tih kategorija radnika, uključujući više rukovodstvo, radnike koji preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i sve uposlenike koji primaju ukupne primitke koji ih svrstavaju u isti razred primitaka kao i više rukovodstvo i radnike koji preuzimaju rizik, čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na njihov profil rizičnosti ili na profile rizičnosti AIF-a kojim upravljaju" (dodan naglasak).

³¹ ESMA/2013/232, dostupna na poveznici http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. O posebnom postupanju s udjelima u dobiti temeljem Uredbe AIFMD vidjeti posebno stavke 10., 13., 16. i 159. smjernica ESMA-e.

izračuna omjera između varijabilnog i fiksnog dijela primitaka za radnike koji su identificirani na temelju odjeljka 13. ovih smjernica, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. sve isplate alternativnih investicijskih fondova ovim radnicima putem sredstava udjela u dobiti koja ne predstavljaju razmjernan povrat na ulaganje ovih radnika trebale bi se smatrati varijabilnim primitcima i vrednovati u vrijeme njihove dodjele;
- b. sve isplate alternativnih investicijskih fondova ovim radnicima putem sredstava udjela u dobiti koje predstavljaju razmjernan povrat na ulaganje tih radnika (putem sredstva udjela u dobiti) u alternativni investicijski fond ne bi trebale biti uključene u izračun.

127. Dividende koje se isplaćuju na stečene dionice ili istovjetne vlasničke udjele koje radnik prima u svojstvu dioničara ili vlasnika institucije, za potrebe ovih smjernica ne smatraju se dijelom primitaka. Međutim, takve isplate ne smiju se koristiti kao metoda plaćanja varijabilnih primitaka koja bi dovela do zaobilaženja zahtjeva o nagrađivanju utvrđenih CRD.

Bonusi za zadržavanje radnika

128. Institucije bi trebale moći dokazati svoj legitiman interes u dodjeli bonusa za zadržavanje određenog identificiranog radnika. Primjerice, bonusi za zadržavanje mogu se koristiti tijekom restrukturiranja, likvidacije ili nakon promjene u kontroli.

129. Bonus za zadržavanje mora biti u skladu sa zahtjevima o varijabilnim primitcima, uključujući naknadno usklađenje za rizike, isplatu u instrumentima, odgodu, zadržavanje, mehanizme malusa i povrata primitaka. Bonusi za zadržavanje ne temelje se na uspješnosti, već na drugim uvjetima (da se radnik zadrži u institucijama tijekom unaprijed određenog razdoblja ili do određenog događaja), stoga nisu potrebni prethodni ispravci vrijednosti za rizike.

130. Bonusi za zadržavanje ne bi se smjeli dodjeljivati kao nadoknada za neisplaćene primitke povezane s uspješnošću, uslijed nedostatne uspješnosti ili financijskog položaja institucije.

131. Institucije bi trebale odrediti razdoblje zadržavanja kao posebno razdoblje ili odrediti događaj kada bi uvjet zadržavanja trebao biti ispunjen. Bonusi za zadržavanje trebali bi se dodjeljivati nakon završetka razdoblja zadržavanja ili nakon ispunjenja uvjeta za zadržavanje.

132. U izračunu omjera između varijabilnog i fiksnog dijela primitaka, bonus za zadržavanje trebao bi biti uzet u obzir kao varijabilni primitak. Bonus za zadržavanje trebao bi biti uzet u obzir kao godišnji iznos u svakoj godini razdoblja zadržavanja koji se računa na linearnoj razmjernoj osnovi neovisno o činjenici da se ukupni iznos dodjeljuje nakon kraja razdoblja zadržavanja po ispunjenju uvjeta zadržavanja. U slučaju kada točno trajanje razdoblja zadržavanja nije unaprijed poznato, institucija bi trebala odrediti i primjereno dokumentirati razdoblje s obzirom na situaciju i poduzete mjere koje opravdavaju isplatu bonusa za zadržavanje. Izračun omjera trebao bi se temeljiti na utvrđenom razdoblju.

Diskrecijske mirovinske pogodnosti

133. Diskrecijske mirovinske pogodnosti oblik su varijabilnih primitaka. U slučaju kada uvjeti mirovinskog sustava društva uključuju mirovinska prava koja se ne temelje na uspješnosti i koja se kontinuirano dodjeljuju određenoj kategoriji radnika, takva mirovinska prava ne bi se trebala smatrati diskrecijskima, već uobičajenim paketima za zaposlenike u skladu s odjeljkom ovih smjernica koji sadrži definicije.
134. Institucija bi trebala osigurati da se u slučaju kada radnik napusti instituciju ili ode u mirovinu, diskrecijska mirovinska prava ne isplaćuju bez razmatranja ekonomskih okolnosti u kojima se institucija nalazi ili rizika koje je radnik preuzeo, a koji mogu imati dugoročan utjecaj na instituciju.
135. Ukupni iznos diskrecijskih mirovinskih prava potrebno je dodijeliti u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (o) CRD, u instrumentima iz točke (l) ovog članka i:
- a. U slučaju kada identificirani radnik napusti instituciju prije mirovine, institucija mora držati ukupan iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti u instrumentima barem tijekom razdoblja od pet godina bez primjene razmjernog stjecanja;
 - b. u slučaju kada identificirani radnik ostvari uvjete za odlazak u mirovinu, petogodišnje razdoblje zadržavanja mora se primijeniti na ukupan iznos isplaćen u instrumentima.
136. Institucija bi trebala osigurati da se dogovori o malusu ili povratu primitaka primjenjuju na isti način na diskrecijske mirovinske pogodnosti kao i na druge elemente varijabilnih primitaka.

9. Izvanredni elementi nagrađivanja

9.1 Zajamčeni varijabilni primitci

137. Zajamčeni varijabilni primitci mogu imati više oblika poput „zajamčenog bonusa”, „bonusa dobrodošlice”, „bonusa pri zapošljavanju”, „minimalnog bonusa” itd. i mogu se isplatiti u novcu ili instrumentima.
138. Pri dodjeli zajamčenih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkama (d) i (e) Direktive 2013/36/EU povodom zapošljavanja novih radnika, institucijama nije dopušteno jamčiti varijabilne primitke tijekom razdoblja duljeg od prve godine radnog odnosa. Zajamčeni varijabilni primitci su izvanredni i dodjeljuju se jedino u slučaju kada institucija ima dobru i snažnu kapitalnu osnovu, u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (e) te Direktive i odjeljkom 6. ovih smjernica.
139. Institucije bi trebale dodijeliti zajamčene varijabilne primitke istom radniku samo jednom. Ovaj zahtjev trebao bi se također primjenjivati na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi i

uključivati okolnosti u kojima radniku ista institucija ili druga institucija obuhvaćena konsolidacijom ponudi novi ugovor.

140. U slučaju kada se varijabilni primitci dodjeljuju pri zapošljavanju novih radnika prije početka prvog razdoblja uspješnosti, institucije i nadležna tijela ne smiju uključiti iznos zajamčenih varijabilnih primitaka u izračun omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za prvo razdoblje uspješnosti.

141. Kao dio dogovora kojima se jamči ovaj dio varijabilnih primitaka, institucije ne smiju primijeniti zahtjeve o dogovorima o malusu ili povratu primitaka na zajamčene varijabilne primitke. Institucije smiju isplatiti ukupan iznos u novcu bez odgode.

9.2 Kompenzacija ili odšteta iz prethodnih ugovora o radu

142. Kompenzacija za odštetu iz prethodnih ugovora o radu trebala bi se dodijeliti na temelju uvjeta koji su određeni u stavku 138. ovih smjernica.

143. U slučaju kada je prethodni poslodavac odgodio ili smanjio varijabilne primitke radnika zbog raskida ugovora, trebalo bi se smatrati da su primitci dodijeljeni kao kompenzacija ili za odštetu prethodnog ugovora o radu. U vezi s paketima primitaka koji se odnose na kompenzaciju ili odštetu za prethodni ugovor o radu, primjenjuju se svi zahtjevi za varijabilne primitke, uključujući odgodu, zadržavanje, isplatu u instrumentima i dogovore o povratu primitaka.

9.3 Otpremnina

144. Institucije bi svojim politikama primitaka trebale pobliže odrediti moguću upotrebu otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina identificiranim radnicima. Redovne isplate primitaka povezane sa trajanjem otkaznog roka ne bi se trebale smatrati otpremninama.
145. Institucije bi trebale imati okvir za određivanje i odobravanje otpremnine, uključujući jasnu dodjelu odgovornosti i ovlasti za odlučivanje, te uključiti kontrolne funkcije u proceduru.
146. Otpremnine ne bi trebale predstavljati nesrazmjernu nagradu, već primjerenu kompenzaciju radnika u slučaju prijevremenog prekida ugovora. U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (h) Direktive 2013/36/EU, otpremnine moraju odražavati uspješnost tijekom vremena i njima se ne smije nagrađivati neuspjeh niti loše ponašanje.
147. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada postoji jasan propust za koji je predviđeno neposredno otkazivanje ugovora ili otpuštanje radnika.
148. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada radnik dobrovoljno daje otkaz kako bi prihvatio posao u drugom pravnom subjektu, osim ukoliko nacionalni zakon o radu predviđa isplatu otpremnine.
149. Otpremnine mogu uključivati otpremninu u slučaju otpuštanja zbog viška i mogu podlijevati ugovornoj odredbi o nekonkuriranju. Konkretno, u sljedećim bi se situacijama dodatne isplate uslijed prijevremenog prekida ugovora trebale smatrati otpremninom:
- a. institucija raskine ugovor s radnikom zbog propusta institucije;
 - b. institucija želi raskinuti ugovor slijedom značajnog smanjenja aktivnosti institucije u kojima je radnik imao aktivnu ulogu ili u slučaju da su druge institucije preuzele poslovna područja bez mogućnosti da radnik ostane zaposlenik u instituciji koja je preuzela relevantno područje;
 - c. institucija i radnik se dogovore o nagodbi u slučaju mogućeg ili stvarnog radnog spora, kako bi izbjegli sudsku odluku o nagodbi.
150. U slučaju kada institucije dodjeljuju otpremninu, one bi trebale moći nadležnom tijelu pružiti valjane argumente za isplatu otpremnine, primjerenost dodijeljenog iznosa i kriterije koji su primijenjeni na određivanje tog iznosa, uključujući povezanost s uspjehom postignutim tijekom određenog razdoblja i da se njome ne nagrađuje propust ili loše ponašanje.
151. Pri određivanju iznosa otpremnina koje će se isplatiti, institucija bi trebala uzeti u obzir uspješnost postignutu tijekom određenog razdoblja i po potrebi procijeniti ozbiljnost bilo

kakvog propusta. Utvrđene propuste trebalo bi razlikovati u smislu propusta institucije i propusta identificiranog radnika, kako slijedi:

- a. propusti institucije trebali bi se razmotriti pri određivanju ukupnog iznosa otpremnina za radnike, uzimajući u obzir kapitalnu osnovu institucije; takve otpremnine ne bi trebale biti veće u odnosu na smanjenje troškova postignuto prijevremenim prekidom ugovora;
- b. propusti identificiranog radnika trebali bi dovesti do ispravka iznosa otpremnine, koja bi se inače dodijelila u slučaju kada se pri procjeni otpremnine razmatra samo uspješnost tijekom određenog vremena, u smislu smanjenja, uključujući i mogućnost smanjenja iznosa na nulu.

152. Propusti institucija uključuju sljedeće situacije:

- a. slučaj kada institucija ostvaruje korist od državne intervencije ili podliježe mjerama rane intervencije ili sanacije u skladu s Direktivom 2014/59/EU³²;
- b. slučaj kada je podnesen zahtjev otvaranjem uobičajenog stečajnog postupka institucije, na način utvrđen u članku 2. stavku 1. točki (47) Direktive 2014/59/EU;
- c. slučaj kada značajni gubitci dovedu do situacije u kojoj institucija više nema dobru kapitalnu osnovu i, slijedom navedenog, dođe do prodaje poslovnog područja ili smanjenja obujma poslovne aktivnosti.

153. Propusti identificiranog radnika trebali bi se procjenjivati ovisno od slučaja do slučaja i uključivati sljedeće situacije:

- a. slučaj kada se smatra da član upravljačkog tijela više ne ispunjava odgovarajuće norme primjerenosti i doličnosti;
- b. slučaj kada je identificirani radnik sudjelovao u ili je odgovoran za postupanje koje je za posljedicu imalo značajne gubitke za instituciju, kako je utvrđeno u politici primitaka institucije;
- c. slučaj kada identificirani radnik postupa u suprotnosti s internim pravilima, vrijednostima ili procedurama na temelju namjere ili grubog nehaja.

³² Direktiva 2014/59/EU Europskog Parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o uspostavi okvira za oporavak i sanaciju kreditnih institucija i investicijskih društava te o izmjeni Direktive Vijeća 82/891/EEZ i direktiva 2001/24/EZ, 2002/47/EZ, 2004/25/EZ, 2005/56/EZ, 2007/36/EZ, 2011/35/EU, 2012/30/EU i 2013/36/EU te uredbi (EU) br. 1093/2010 i (EU) br. 648/2012 Europskog parlamenta i Vijeća (SL L 173, 12.6.2014., str. 190).³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

154. Otpremnine bi se trebale smatrati varijabilnim primitkom. Sljedeći iznosi otpremnina ne bi se trebali uzeti u obzir za potrebe izračuna tog omjera i za primjenu odgode i isplate u instrumentima:
- a. otpremnine koje su propisane nacionalnim zakonom o radu, obvezne slijedom sudske odluke ili obračunate upotrebom unaprijed utvrđenih generičkih formula utvrđenih u politici primitaka u slučajevima iz stavka 149.;
 - b. nagodbe za gubitak položaja u slučaju kada podliježu ugovornoj odredbi o nekonkuriranju („gardening leave”) i kada se isplaćuju u budućim razdobljima do iznosa fiksnih primitaka koji bi se isplatio za razdoblje nekonkuriranja, u slučaju da je radnik još uvijek zaposlen;
 - c. otpremnine na temelju stavka 149. koje ne ispunjavaju uvjet iz točke (a) ovog stavka u slučaju kada je institucija dostavila dokaze nadležnom tijelu o razlozima i primjerenosti iznosa otpremnine.
155. Pri izračunu omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, za potrebe izračuna tog omjera za posljednje razdoblje uspješnosti potrebno je uzeti u obzir sljedeće iznose otpremnine kao varijabilnog primitka:
- a. zbroj bilo kojih viših iznosa u odnosu na fiksne primitke za buduća razdoblja na temelju točke (b) stavka 154.;
 - b. bilo koju drugu otpremninu koja nije navedena u stavku 154.

10. Zabrane

10.1 Osobna zaštita od rizika

156. U slučaju kada je primjerena politika primitaka u skladu s rizicima, ona bi trebala biti dovoljno učinkovita i omogućavati praksu ispravka u smislu smanjenja iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju radnicima te primjenu dogovora o malusu i povratu primitaka.
157. Institucije bi u najvećoj mogućoj mjeri trebale osigurati da identificirani radnici ne mogu prenijeti negativne rizike varijabilnih primitaka drugoj strani putem zaštite od rizika ili određenih vrsta osiguranja, npr. provedbom politika za trgovanje financijskim instrumentima i zahtjevima za objavu informacija.

158. Trebalo bi se smatrati da se identificirani radnik zaštitio od rizika usklađenja u smislu smanjenja primitaka, ako je identificirani radnik sklopio ugovor sa trećom stranom ili institucijom i ako je ispunjen bilo koji od sljedećih uvjeta:
- a. ugovorom se od treće strane ili od institucije zahtijeva da izvrši izravna ili neizravna plaćanja identificiranom radniku, koja su povezana ili koja odgovaraju iznosima za koje su varijabilni primitci radnika smanjeni;
 - b. identificirani radnik kupi ili posjeduje izvedenice kojima je svrha omogućiti zaštitu od gubitaka povezanih s financijskim instrumentima koje je primio kao dio varijabilnih primitaka.
159. Trebalo bi smatrati da se identificirani radnik osigurao od rizika usklađenosti u smislu smanjenja u slučaju kada radnik sklopi ugovor o osiguranju sa klauzulom prema kojoj treba biti obeštećen u slučaju takvog usklađenja primitaka. U pravilu to ne bi trebalo spriječiti ugovaranje osiguranja u svrhu pokrivanja osobnih isplata poput zdravstvene zaštite ili rata hipoteke.
160. Zahtjev za nekorištenje strategija osobne zaštite od rizika ili osiguranja kojim se umanjuju učinci usklađivanja za rizike ugrađene u programe o nagrađivanju, treba se primjenjivati na odgođene i zadržane varijabilne primitke.
161. Institucije bi trebale održavati učinkovite mehanizme kako bi osigurale usklađenost identificiranog radnika sa zahtjevima iz ovog odjeljka. Potrebna je barem izjava identificiranog radnika o preuzimanju obveze da će se suzdržati od ulazanja u osobne strategije zaštite od rizika ili sklapanja ugovora o osiguranju u svrhu umanjenja utjecaja usklađenja za rizike. Funkcija upravljanja ljudskim resursima ili funkcije interne kontrole institucije trebale bi provoditi barem provjere na licu mjesta usklađenosti s ovom izjavom u vezi s internim skrbničkim računima. Nasumične provjere trebale bi barem uključivati interne skrbničke račune identificiranog osoblja. Notifikacija instituciji o bilo kojem skrbničkom računu izvan institucije također bi trebala biti obvezna.

10.2 Zaobilaženje

162. Institucije bi trebale osigurati da se varijabilni primitci ne isplaćuju putem sredstava niti metoda čiji je cilj ili koji u stvarnosti dovode do neusklađenja sa zahtjevima o primicima za identificirane radnike ili, u slučaju kada se takvi zahtjevi primjenjuju na sve radnike, sa zahtjevima o nagrađivanju za sve radnike. Navedeno uključuje dogovore između institucije i trećih osoba u slučaju kada radnik ima financijski ili osobni interes u njima.
163. „Zaobilaženje” je neusklađivanje sa zahtjevima o primicima i do njega dolazi ako institucija u stvarnosti ne ispunjava cilj i svrhu zahtjeva kada ih se zajedno razmatra, dok je formalno institucija u skladu s formulacijom pojedinačnog zahtjeva o primicima.

164. Između ostalog, do zaobilaženja dolazi u sljedećim okolnostima:

- a. u slučaju kada se varijabilni primitci smatraju fiksnim primitcima u skladu s tekstom ovih smjernica, ali ne s ciljevima ovih smjernica;
- b. u slučaju kada se varijabilni primitci osim zajamčenih varijabilnih primitaka dodjeljuju ili stječu iako, stvarno:
 - i. slijedom mjerenja u skladu s glavom IV. ovih smjernica nije utvrđena pozitivna uspješnost radnika, poslovne jedinice ili institucije;
 - ii. ne postoji učinkovito usklađenje za rizike (prethodno i naknadno usklađenje za rizike);
 - iii. varijabilni primitci nisu održivi s obzirom na financijski položaj institucije;
- c. u slučaju kada radnik primi uplate od institucije ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, međutim koja su sredstva ili metode plaćanja koje sadrže poticaj za preuzimanje rizika ili omogućuju nesrazmjerne povrate na ulaganja u instrumente društva koja se značajno razlikuju od uvjeta za druge ulagatelje koji bi uložili u takvo sredstvo;
- d. u slučaju kada radnik primi uplate od institucije ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koji ne ulaze u definiciju primitaka, međutim koji su sredstva ili metode za zaobilaženje zahtjeva o nagrađivanju (npr. krediti koji se ne mogu otkupiti);
- e. u slučaju kada se fiksni primitci dodjeljuju kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos;
- f. u slučaju kada se radnicima dodjeljuju primitci u instrumentima ili kada su u mogućnosti kupiti instrumente koji se ne vrednuju po tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti u slučaju instrumenata koji ne kotiraju na burzi i kada se dodatna primljena vrijednost se ne uzima u obzir u varijabilnim primitcima;
- g. kada se redovito pregovara o usklađenju elemenata fiksnih primitaka i kada se usklađenjima zapravo nastoje uskladiti primitci uspješnošću radnika;
- h. kada se dodaci dodjeljuju u prekomjernom iznosu koji nije opravdan u predmetnim okolnostima;
- i. kada se primitak smatra plaćanjem za prijevremenu mirovinu i ne uzima se u obzir kao varijabilni primitak, dok zapravo plaćanje ima značajke otpremnine, s obzirom da je izvršeno u kontekstu prijevremenog raskida ugovora ili u slučaju kada radnik ne ode u mirovinu nakon takve isplate ili u slučaju kada se isplate ne vrše na mjesečnoj osnovi.

165. Institucije bi trebale osigurati da metoda mjerenja uspješnosti uključuje odgovarajuće kontrole kako bi se osiguralo da se kriterijima dodjele ne može manipulirati. U slučaju kada takve kontrole ne postoje, varijabilni primitci nisu na odgovarajući način povezani s uspješnošću i politika primitaka se ne provodi na odgovarajući način, te bilo kakve isplate varijabilnih primitaka mogu dovesti do kršenja regulatornih zahtjeva. Moguće manipulacije uključuju, primjerice, kurtoazne odluke u bilateralnom procesu mjerenja uspješnosti, npr. kada ne postoje objektivne norme za proces odlučivanja glede ostvarivanja ciljeva radnika.
166. Institucije ne bi trebale kompenzirati bilo koje smanjenje ili restrukturiranje varijabilnih primitaka, npr. u kontekstu mjera oporavka i sanacije ili druge izvanredne državne intervencije, u naknadnim godinama ili u obliku drugih isplata, sredstava ili metoda.
167. Institucije ne bi trebale stvoriti grupne strukture ili *off-shore* subjekte niti sklopiti ugovore s osobama koje djeluju u ime institucije kako bi manipulirale ishodom procesa identifikacije i kako bi zaobišle primjenu zahtjeva o primicima na radnike na koje bi se inače ovi zahtjevi primjenjivali.
168. U slučaju upotrebe kratkoročnih ugovora (npr. jednogodišnjih) koje institucije redovito obnavljaju, nadležna tijela trebala bi preispitati predstavljaju li takvi ugovori sredstvo ili metodu zaobilaženja zahtjeva o primicima iz Direktive 2013/36/EU, npr. s obzirom da bi stvarno došlo do stvaranja varijabilnih primitaka i poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da institucije ispune zahtjeve iz članaka 92. i 94. Direktive 2013/36/EU.
169. U slučaju kada s radi o fiksnom primitku u skladu sa smjernicama iz odjeljka 7., koji se isplaćuje u instrumentima, institucije i nadležna tijela trebali bi razmotriti pretvaraju li ti instrumenti fiksnu komponentu primitaka u varijabilnu komponentu primitaka, budući da se uspostavlja veza s uspješnošću institucije. Institucije ne bi trebale upotrebljavati financijske instrumente kao dio fiksnih primitaka s ciljem zaobilaženja zahtjeva koji se odnose na varijabilne primitke i korišteni instrumenti ne bi smjeli predstavljati poticaj za prekomjerno preuzimanje rizika.

Glava III. – Nagrađivanje posebnih funkcija

11. Nagrađivanje članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela

170. Nagrađivanje članova upravljačkog tijela u njegovoj upravljačkoj funkciji (u daljnjem tekstu „upravljačka funkcija”) trebalo bi biti u skladu s njihovim ovlastima, zadaćama, stručnosti i odgovornostima.
171. Kako bi se na ispravan način pozabavilo pitanjem sukoba interesa i ne dovodeći u pitanje stavak 172. i 173., članovima nadzorne funkcije trebali bi se isplatiti jedino fiksni primitci.

Potrebno je isključiti mehanizme koji se temelje na poticajima. Nadoknada troškova članovima nadzorne funkcija i isplata fiksnog iznosa za sat ili dan rada, čak i ako vrijeme nadoknade nije unaprijed utvrđeno, smatraju se fiksnim primitcima.

172. Kada se u izvanrednim slučajevima nadzornoj funkciji dodjeljuju varijabilni primitci, varijabilni primitci i usklađenje za rizike trebali bi strogo biti prilagođeni dodijeljenom nadzoru, praćenju i kontrolnim zadacima, odražavajući pritom individualne ovlasti i odgovornosti te ostvarenje ciljeva povezani s njihovim funkcijama.
173. Kada se varijabilni primitci dodjeljuju u obliku instrumenata, trebale bi se poduzeti primjerene mjere kako bi se sačuvala neovisnost tih članova upravljačkog tijela, uključujući određivanje razdoblja zadržavanja do kraja mandata.

12. Nagrađivanje kontrolnih funkcija

174. Interne kontrolne funkcije trebale bi biti neovisne i posjedovati dostatne resurse, znanje i iskustvo za izvršenje svojih zadataka u vezi s politikom primitaka institucija. Neovisne kontrolne funkcije trebale bi aktivno i redovito surađivati među sobom i s drugim relevantnim funkcijama i odborima u pogledu politike primitaka i rizika koji mogu iz njih proizići.
175. Primici radnika u neovisnim kontrolnim funkcijama trebali bi instituciji omogućiti da u ove funkcije zaposli kvalificirano i iskusno osoblje. Primici neovisnih kontrolnih funkcija trebali bi većinom biti fiksni, kako bi odrazili prirodu njihovih odgovornosti.
176. Metode upotrijebljene za određivanje varijabilnih primitaka kontrolnih funkcija odnosno funkcije upravljanja rizicima, funkcije praćenja usklađenosti i funkcije interne revizije ne bi trebale ugrožavati objektivnost i neovisnost osoblja.

Glava IV. – Politika primitaka, dodjela i isplata varijabilnih primitaka identificiranim radnicima

13. Politika primitaka za identificirane radnike

177. Institucije moraju osigurati usklađenost politike primitaka za identificirane radnike sa svim načelima iz članaka 92. i 94. te, gdje je primjenjivo, člankom 93. Direktive 2013/36/EU.
178. Za različite kategorije identificiranih radnika institucije bi trebale provesti posebne politike primitaka i primjerene mehanizme usklađenja za rizike kako bi osigurale da je utjecaj kategorije identificiranih radnika na profil rizičnosti institucije primjereno usklađen s njihovim primicima.

179. U slučaju kada institucije razmatraju isplatu manju od 100 % fiksnog dijela primitaka u novcu, ta odluka treba biti utemeljena i odobrena u sklopu politike primitaka.
180. Kada institucija čiji je pravni oblik dioničko društvo, a posebno institucija koja kotira na burzi, primijeni zahtjeve o dioničarstvu na određene kategorije identificiranih radnika, kako bi se dugoročno postiglo bolje usklađenje poticaja s profilom rizičnosti institucije, iznos je potrebno jasno dokumentirati u politici institucije. U slučaju primjene zahtjeva o dioničarstvu, radnici bi trebali imati određen broj dionica ili nominalni iznos dionica onoliko dugo dok su zaposleni na istoj funkciji ili funkciji s istim ili višim položajem u hijerarhiji.

13.1 Potpuno prilagodljiva politika varijabilnih primitaka

181. U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (f) Direktive 2013/36/EU, institucije moraju imati potpuno prilagodljivu politiku o varijabilnim primitcima za identificirane radnike. Iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka trebao bi na primjeren način odražavati promjene u uspješnosti radnika, poslovne jedinice i institucije. Institucija bi trebala naznačiti kako varijabilni primitci koreliraju s promjenama uspješnosti i razinama uspješnosti. To bi trebalo uključiti razine uspješnosti kada su varijabilni primitci smanjeni na nulu. Neetično ponašanje ili ponašanje koje nije u skladu sa zahtjevima trebalo bi dovesti do značajnog smanjenja varijabilnih primitaka radnika.
182. Fiksni primitci identificiranih radnika trebali bi odražavati njihovo profesionalno iskustvo i organizacijsku odgovornost, pritom uzimajući u obzir stupanj obrazovanja, položaj unutar hijerarhije, razinu stručnosti i vještina, ograničenja (npr. društvena, ekonomska, kulturna i druge relevantne čimbenike), kao i radno iskustvo, relevantnu poslovnu aktivnost i razinu primitaka na geografskoj lokaciji.
183. Iznos fiksnih primitaka mora biti dovoljno visok kako bi se osigurala mogućnost smanjenja varijabilnih primitaka na nulu. Radnici ne bi smjeli biti ovisni o dodjeli varijabilnih primitaka budući da bi u suprotnom to moglo predstavljati poticaj za kratkoročno preuzimanje pretjeranih rizika, uključujući obmanjujuću prodaju proizvoda, kada bez takvog kratkoročnog preuzimanja rizika uspješnost institucije ili radnika ne bi dovela do dodjele varijabilnih primitaka.
184. Isplata fiksnih primitaka u instrumentima, ukoliko ih ima, ne smije ugroziti sposobnost institucije da primjeni potpuno prilagodljivu politiku o varijabilnim primitcima.

13.2 Omjer između fiksne i varijabilne komponente primitaka

185. Institucije bi u svojim politikama primitaka trebale unaprijed odrediti primjerenu razinu maksimalnog omjera između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka za identificirane radnike, u skladu s ograničenjima i postupcima iz članka 94. stavka 1. točke (g) Direktive 2013/36/EU i nacionalnog zakonodavstva, pritom uzimajući u obzir poslovne aktivnosti, rizike i utjecaj različitih kategorija radnika na profil rizičnosti. Institucije mogu

odrediti različite omjere za različite države, različite poslovne jedinice, korporativne i interne kontrolne funkcije i različite kategorije identificiranih radnika. Postavljeni omjer je omjer između varijabilne komponente primitaka koja se može dodijeliti kao maksimum za sljedeće razdoblje uspješnosti i fiksne komponentne primitaka sljedećeg razdoblja uspješnosti.

186. Maksimalni omjer potrebno je izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koje se mogu maksimalno dodijeliti u odnosnoj godini uspješnosti, uključujući iznos koji je potrebno uzeti u obzir za bonus za zadržavanje, podijeljen zbrojem svih fiksnih komponenti primitaka koji se trebaju dodijeliti u odnosu na istu godinu uspješnosti. U svakom slučaju, sve komponentne primitaka trebale bi biti ispravno dodijeljene, bilo varijabilnim bilo fiksnim primitcima, u skladu s ovim smjernicama. Institucije mogu izostaviti određene fiksne komponente koje nisu značajne, npr. u slučaju dodjele razmjernih nenovčanih pogodnosti.
187. U iznimnim i opravdanim slučajevima, politikom primitaka može se propisati različiti omjer za pojedinačne identificirane radnike koji pripadaju određenoj kategoriji radnika u usporedbi s drugim radnicima koji su uključeni u istu kategoriju radnika.
188. Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji ili, po potrebi, glavna skupština dioničara treba odobriti utvrđene omjere između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka za kategorije radnika ili pojedinačne radnike. Omjer između varijabilne i fiksne komponente primitaka trebao bi se odrediti neovisno od bilo kojih potencijalnih budućih ispravaka vrijednosti za rizike ili fluktuacija u cijeni instrumenata.
189. Stvarni omjer trebao bi se izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koji su dodijeljeni za posljednju godinu uspješnosti kako je utvrđeno u ovim smjernicama, uključujući iznose za višegodišnja razdoblja obračuna, podijeljen zbrojem fiksnih elemenata primitaka koji su dodijeljeni za istu godinu uspješnosti. Za višegodišnja razdoblja obračuna koja se ne obnavljaju godišnje, institucije mogu eventualno svake godine razdoblja uspješnosti uzeti u obzir maksimalni iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti na kraju razdoblja uspješnosti, podijeljen s brojem godina razdoblja uspješnosti.
190. Stvarni omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka trebao bi se povećavati sukladno postignutoj uspješnosti i uključivati razine dodjele koje bi se odnosile samo na uspješnost koja je „iznad cilja” ili „iznimna”. Stvarni omjer ne smije premašiti maksimalni omjer utvrđen u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (g) Direktive 2013/36/EU, nacionalnim zakonodavstvom i politikom primitaka institucije.
191. Pri izračunu maksimalnog ili stvarnog omjera, institucije bi trebale primijeniti smjernice o važećoj zamišljenoj diskontnoj stopi za varijabilne primitke iz članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke (iii) Direktive 2013/36/EU, jedino kada su države članice implementirale članak 94. stavak 1. točku (g) podtočku (iii) Direktive 2013/36/EU ili kada je omjer izračunat za identificirane radnike institucije koja se nalazi u trećoj zemlji i koja je društvo kćer matične institucije iz EU-a.

14. Proces usklađenja za rizike

192. Proces usklađenja za rizike uključuje proces mjerenja uspješnosti i rizika (odjeljak 14.1.); proces dodjele (odjeljak 14.2.); i proces isplate (odjeljak 15). U svakoj fazi procesa usklađenja za rizike potrebno je prilagoditi varijabilne primitke svim postojećim i budućim rizicima koji se preuzimaju. Institucija bi trebala osigurati da su poticaji za preuzimanje rizika uravnoteženi s poticajima za upravljanje rizikom.
193. Institucija bi trebala uskladiti vremenski horizont mjerenja uspješnosti i rizika sa poslovnim ciklusom institucije u višegodišnjem okviru. Institucije bi trebale odrediti razdoblje obračuna i razdoblje isplate primjerenog trajanja, pritom razlikujući neodgođene primitke i primitke koji bi se trebali isplatiti nakon razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja. Razdobljem obračuna i razdobljem isplate trebali bi se uzeti u obzir poslovna aktivnost i položaj kategorije identificiranih radnika ili, u izvanrednim slučajevima, pojedinačnog identificiranog radnika.
194. U sklopu procesa usklađenja za rizike trebala bi se u svim fazama koristiti odgovarajuća kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih kriterija u obliku apsolutnih i relativnih kriterija kako bi se osiguralo odražavanje svih rizika, uspješnosti i potrebnih usklađenja za rizike. Institucija bi trebala odrediti apsolutne mjere uspješnosti na temelju vlastite strategije, uključujući svoj profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika. Trebale bi se odrediti relativne mjere uspješnosti kako bi se izvršila usporedba s usporedivim institucijama, neovisno radi li se o „internim” (unutar istog društva) ili „vanjskim” (sličnim) institucijama. Kvantitativni i kvalitativni kriteriji i primijenjeni procesi trebali bi biti transparentni, i koliko je god moguće, unaprijed određeni. I kvantitativni i kvalitativni kriteriji mogu djelomično imati uporište u prosudbi.
195. U slučaju kada se koriste metode prosudbe, institucije bi trebale osigurati dostatan stupanj transparentnosti i objektivnosti kada se prosudba temelji na:
- a. jasno izrađenoj politici s navedenim parametrima i ključnim elementima na kojima će se prosudba temeljiti;
 - b. jasnom i cjelovitom dokumentiranju konačne odluke o mjerenju rizika i uspješnosti ili prilagođavanju rizicima;
 - c. uključivanju relevantnih kontrolnih funkcija;
 - d. razmatranju osobnih poticaja radnika koje vrši procjenu i bilo kojih sukoba interesa;
 - e. provedbi odgovarajućih provjera i uravnoteženja, uključujući primjerice takve prilagodbe unutar liste koja uključuje osoblje iz iste poslovne jedinice, korporativne i kontrolne funkcije itd.;

- f. odobrenju procjene kontrolne funkcije ili na odgovarajućem stupnju hijerarhije iznad funkcije koja vrši procjenu, npr. upravljačko tijelo u svojoj upravljačkoj ili nadzornoj funkciji ili na razini odbora za primitke.

196. Institucije bi trebale proces usklađenja za rizike učiniti transparentnim za identificirane radnike, uključujući bilo koje elemente prosudbe.

197. Ako se nakon primjene mjera prosudbe konačni ishod značajno razlikuje od početnog ishoda koji se oslanja na unaprijed utvrđene mjere, institucije bi trebale pružiti detaljne informacije odboru za primitke ili nadzornoj funkciji.

14.1 Proces mjerenja uspješnosti i rizika

198. Varijabilni primitci identificiranih radnika trebali bi se uskladiti sa svim rizicima i uspješnosti institucije, poslovne jedinice i pojedinca. Relativni značaj svake razine kriterija uspješnosti trebao bi se unaprijed odrediti u politikama primitaka i na odgovarajući način uravnotežiti kako bi se u obzir uzeli ciljevi na svakoj razini, funkcija ili odgovornosti određenog radnika, poslovne jedinice u kojoj je radnik aktivan te postojeći i budući rizici.

14.1.1 Procjene rizika

199. Institucija bi trebala odrediti ciljeve institucije, poslovne jedinice i radnika. Ovi ciljevi trebali bi se oslanjati na njezinu poslovnu strategiju i strategiju rizika, korporativne vrijednosti, sklonost preuzimanju rizika i na dugoročnim interesima te bi se također trebao razmotriti trošak kapitala i likvidnost institucije. Institucije bi trebale usporediti postignuća poslovnih jedinica i radnika institucije tijekom razdoblja obračuna sa njihovim ciljevima.

200. Institucije bi trebale uzeti u obzir sve postojeće i buduće rizike, neovisno o tome nalaze li se na bilančnoj ili vanbilančnoj strani, pritom razlikujući rizike koji su relevantni za instituciju, poslovnu jedinicu i pojedince. Iako institucije najčešće snose sve vrste rizika na razini institucije, na razini pojedinačnog identificiranog radnika ili poslovne jedinice jedino određene vrste rizika mogu biti relevantne.

201. Institucije bi trebale također koristiti mjere za usklađenje primitaka za rizike u slučaju kada je teško točno kvantificirati izloženost riziku, poput reputacijskog rizika ili operativnog rizika. U takvim slučajevima procjena rizika trebala bi se temeljiti na prikladnim zamjenskim vrijednostima, uključujući pokazatelje rizika, kapitalne zahtjeve ili analize scenarija.

202. Kako bi se na konzervativan način u obzir uzeli svi materijalni rizici na razini institucije i poslovne jedinice, institucije bi trebale koristiti iste metode mjerenja rizika koje se koriste za potrebe internih mjerenja rizika, npr. u sklopu procesa procjene adekvatnosti internog kapitala (tzv. ICAAP) i u pojedinačnoj procjeni adekvatnosti likvidnosti institucije. Institucije bi trebale uzeti u obzir očekivane i neočekivane gubitke i stresne uvjete. Primjerice, ako institucija upotrebljava napredni pristup mjerenja (tzv. AMA pristup) za potrebe izračuna svojih kapitalnih zahtjeva za operativni rizik, ova metodologija će već uključivati velike

gubitke i analizu scenarija. Slično, stresni uvjeti će također biti uključeni u kreditni rizik i tržišni rizik institucije ili modele ekonomskog kapitala.

203. Institucije bi trebale moći dokazati nadležnom tijelu način razlaganja izračuna rizika po poslovnim jedinicama i različite vrste rizika. Obuhvat i kvaliteta metoda i modela korištenih u sklopu ICAAP-a institucija bi trebala razmjerno odraziti u svojoj politici primitaka. Sofisticiranije ICAAP metode trebale bi dovesti do sofisticiranije politike varijabilnih primitaka, uključujući tehnike prilagodbe s osjetljivošću na rizike.

14.1.2 Kriteriji uspješnosti osjetljivi na rizike

204. Institucije bi trebale odrediti i dokumentirati kvantitativne i kvalitativne, uključujući financijske i nefinancijske, kriterije uspješnosti za pojedince, poslovne jedinice i instituciju. Kriterijima uspješnosti ne bi se trebalo poticati prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.

205. Institucije bi trebale primijeniti odgovarajuću ravnotežu između kvantitativnih i kvalitativnih, kao i apsolutnih i relativnih kriterija.

206. Kriteriji kojima se mjere rizici i uspješnost trebali bi biti koliko je to moguće usko povezani s odlukama identificiranog radnika i kategorijom radnika koji podliježe mjerenju uspješnosti i trebalo bi se njima osigurati da proces dodjele ima odgovarajući utjecaj na ponašanje radnika.

207. Kriteriji uspješnosti trebali bi uključivati ciljeve koje je moguće doseći i mjere na koje identificirani radnik ima određeni neposredni utjecaj. Primjerice, varijable na pojedinačnoj razini za kreditnog referenta mogu biti redovita odnosno neredovita otplata kredita koji je odobrila ili koji prati ta osoba, dok bi za rukovoditelja poslovne jedinice kriterij mogao biti uspješnost upravljačkog tima te jedinice. Pri procjeni uspješnosti potrebno je mjeriti stvarne rezultate i ishode.

208. Kvantitativni kriteriji trebali bi obuhvatiti razdoblje koje je dovoljno dugo da primjereno odrazi rizike koje su preuzeli identificirani radnici, poslovne jedinice i institucija i trebali bi biti prilagođeni za rizike te uključivati ekonomske mjere učinkovitosti. Primjeri kriterija uspješnosti su riziku prilagođen prinos na kapital (RAROC), prinos na riziku prilagođen kapital (RORAC), ekonomska dobit, interni ekonomski rizični kapital, neto ekonomski doprinos, trošak financiranja prilagođen rizicima, podatci o rizicima iz procesa procjene adekvatnosti internog kapitala ili financijske brojke koje se odnose na proračun funkcija (npr. za korporativnu funkciju, uključujući funkciju pravnih poslova i funkciju upravljanja ljudskim resursima) ili na njihov profil operativnog rizika ili čista računovodstvena usklađenja.

209. Pokazatelji operativne učinkovitosti (npr. dobit, prihodi, produktivnost, troškovi i mjerni podatci o obujmu) ili neki tržišni kriteriji (npr. cijena dionica i ukupni povrat dioničara) ne uključuju izričito usklađenje za rizike i izrazito su kratkoročni te stoga nedovoljni kako bi

obuhvatili sve rizike aktivnosti određenog identificiranog radnika. Takvi kriteriji uspješnosti zahtijevaju dodatne prilagodbe za rizik.

210. Kvalitativni kriteriji (poput ostvarenja rezultata, usklađenosti sa strategijom unutar sklonosti preuzimanju rizika i dosadašnjeg usklađenja) trebali bi biti relevantni na razini institucije, poslovne jedinice ili na pojedinačnoj razini. Primjeri kvalitativnih kriterija su ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo klijenata, pridržavanje politike upravljanja rizikom, usklađenost s internim i vanjskim propisima, vodstvo, timski rad, kreativnost, motivacija i suradnja s ostalim poslovnim jedinicama, internim kontrolnim i korporativnim funkcijama.

14.1.3 Posebni kriteriji za kontrolne funkcije

211. U slučaju kada se radnicima u kontrolnim funkcijama isplaćuju varijabilni primitci, potrebno je provesti procjenu i varijabilna komponenta primitaka treba biti određena zasebno od poslovnih jedinica koje kontroliraju, uključujući uspješnost koja je posljedica poslovnih odluka (npr. odobrenja novog proizvoda) kada je uključena kontrolna funkcija.

212. Kriteriji koji se koriste za procjenu uspješnosti i rizika prvenstveno se trebaju temeljiti na ciljevima internih kontrolnih funkcija. Varijabilni primitci za kontrolne funkcije trebali bi prvenstveno proizlaziti iz ciljeva kontrole, npr. omjera instrumenata redovnog osnovnog kapitala, omjera neprihodujućih kredita, stope povrata neprihodujućih kredita ili nalaza revizora. Njihovi varijabilni primitci mogu se također donekle temeljiti na uspješnosti institucije kao cjeline. Institucija bi trebala razmotriti postavljanje značajno nižeg omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka za kontrolne funkcije u usporedbi s poslovnim jedinicama koje kontroliraju.

213. Ako je voditelj funkcije upravljanja rizicima (glavni službenik za rizike ili tzv. CRO) također član upravljačkog tijela, načela utvrđena u stavcima 211. i 212. također bi se trebala primijeniti na primitke glavnog službenika za rizike.

14.2 Proces dodjele

214. Institucija bi trebala odrediti skup bonusa. Pri određivanju skupa bonusa ili pojedinačnih dodjela, institucije bi trebale razmotriti sve postojeće rizike, očekivane gubitke, procijeniti neočekivane gubitke i stresne uvjete povezane s aktivnostima institucije.

215. Varijabilni primitci trebali bi se dodjeljivati na kraju razdoblja obračuna. Razdoblje obračuna trebalo bi iznositi barem godinu dana. U slučaju kada se koriste dulja razdoblja, razdoblja obračuna mogu se preklapati, primjerice ako novo višegodišnje razdoblje započinje svake godine.

216. Nakon razdoblja obračuna, institucija bi trebala odrediti varijabilne primitke pojedinačnih identificiranih radnika na način da kriterije uspješnosti i ispravke vrijednosti za rizike pretvori u stvarne dodjele primitaka. Tijekom ovog procesa dodjele institucije bi trebale prilagoditi

primitke s obzirom na moguće negativne buduće događaje („prethodan ispravak vrijednosti za rizike”).

14.2.1 Određivanje skupa bonusa

217. Institucije bi trebale odrediti jedan ili više skupova bonusa za razdoblje za koje se varijabilni primitci dodjeljuju i izračunati skup bonusa na razini institucije kao zbroj navedenih skupova bonusa.
218. Pri određivanju skupova bonusa, institucije bi trebale uzeti u obzir omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka koji se primjenjuje na kategorije identificiranih radnika, kriterije uspješnosti i rizika koji su utvrđeni za cjelokupnu instituciju, ciljeve kontrole i financijski položaj institucije, uključujući njezinu kapitalnu osnovu i likvidnost. Pokazatelji uspješnosti koji se koriste za izračun skupa bonusa trebali bi uključivati dugoročne pokazatelje uspješnosti i u obzir uzeti ostvarene financijske rezultate. Potrebno je razborito primjenjivati računovodstvene metode i metode vrednovanja čime se osigurava točna i pravedna procjena financijskih rezultata, kapitalne osnove i likvidnosti.
219. Skupovi bonusa ne bi trebali biti postavljeni na određenu razinu kako bi se ispunili zahtjevi primitaka.
220. Pri određivanju sveukupnog skupa bonusa institucije bi trebale postaviti primjerene procese i kontrole.
221. U slučaju kada institucije koriste pristup odozgo prema dolje, trebale bi odrediti iznos skupa bonusa na razini institucije koji se zatim potpuno ili djelomično dijeli između poslovnih jedinica i kontrolnih funkcija nakon procjene njihove uspješnosti. Pojedinačne dodjele trebale bi se naknadno temeljiti na procjeni uspješnosti određenog pojedinca.
222. U slučaju kada institucije određuju skup bonusa pristupom odozdo prema gore, proces bi trebao započeti na razini pojedinačnog radnika. Ovisno o kriterijima uspješnosti prema kojima se radnici procjenjuju, raspoređivanje skupa bonusa trebalo bi se provesti za radnika; skup bonusa poslovne jedinice i institucije jednak je iznosu potencijalnih dodjela pojedinačnim podređenim razinama. Institucija bi trebala osigurati da se njezina sveukupna uspješnost uzme u obzir na odgovarajući način.
223. Pri raspodjeli skupa bonusa na razini poslovne jedinice ili pojedinačnog radnika, dodjela bi se trebala po potrebi temeljiti na unaprijed utvrđenim formulama i metodama prosudbe. Institucije mogu koristiti tablice postignuća (scorecards) ili druge primjerene metode za kombiniranje različitih pristupa.
224. Pri odabiru pristupa, institucije bi trebale uzeti u obzir sljedeće: formule su transparentnije i stoga dovode do jasnih poticaja budući da radnik zna sve čimbenike koji određuju njegove ili njezine varijabilne primitke. Međutim, formule ne obuhvaćaju sve ciljeve, posebno kvalitativne, koje je lakše obuhvatiti metodama prosudbe. Metoda prosudbe

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

225. Čimbenici poput proračunskih ograničenja, zadržavanja radnika i razmatranja o zapošljavanju, subvencije među poslovnim jedinicama itd., ne bi smjele dominirati u raspodjeli skupa bonusa budući da mogu oslabiti odnos između uspješnosti, rizika i primitaka.

226. Institucije bi trebale voditi evidenciju o metodi određivanja skupa bonusa i primitaka radnika, uključujući način kombiniranja procjena utemeljenih na različitim pristupima.

14.2.2 Prethodan ispravak vrijednosti za rizike u procesu dodjele

227. Institucije bi trebale odrediti skup bonusa i varijabilne primitke koji treba dodijeliti na temelju procjene uspješnosti i preuzetih rizika. Ispravak vrijednosti za rizike prije dodjele („prethodan ispravak vrijednosti za rizike“) trebao bi se temeljiti na pokazateljima rizika i osigurati da su dodijeljeni varijabilni primitci u potpunosti u skladu s preuzetim rizicima. Kriteriji koji se koriste za prethodan ispravak vrijednosti za rizike trebali bi biti dovoljno granularni kako bi odrazili sve relevantne rizike.

228. Ovisno o raspoloživosti kriterija ispravka vrijednosti za rizike, institucije bi trebale odrediti na kojoj razini primjenjuju prethodan ispravak vrijednosti za rizike na izračun skupa bonusa. To bi trebalo biti na razini poslovne jedinice ili na razini njezinih organizacijskih podstrukture, npr. stola za trgovanje ili pojedinačnog radnika.

229. Usklađenje za rizike trebalo bi se postići korištenjem kriterija uspješnosti koji su usklađeni za rizike, uključujući kriterije uspješnosti koji su usklađeni za rizike na temelju posebnih pokazatelja rizika. Trebali bi se koristiti kvalitativni i kvantitativni kriteriji.

230. Prethodni ispravci vrijednosti za rizike institucija, u slučaju kada se temelje na kvantitativnim kriterijima, trebali bi se većinom oslanjati na postojeće mjere unutar institucija, koje se koriste za druge potrebe upravljanja rizicima. U slučaju kada se u sklopu procesa upravljanja rizicima vrše prilagodbe takvih mjera, institucije bi također trebale provesti dosljedne promjene u okviru primitaka. Kvantitativni kriteriji uključuju:

- a. ekonomski kapital, ekonomsku dobit, povrat na ponderiranu imovinu i povrat od alociranog kapitala;
- b. trošak i količinu kapitala koji je potreban za rizike njezinih aktivnosti, dok bi raspodjela troškova kapitala trebala odražavati profil rizičnosti institucije i cjelokupan kapital institucije trebao bi biti u potpunosti raspodijeljen i zadužen;
- c. trošak i količinu likvidnosnog rizika preuzetog u tijeku poslovanja;

d. neizravni troškovi likvidnosti (neusklađenost troškova likvidnosti, trošak potencijalnog likvidnosnog rizika i druge moguće izloženosti institucije likvidnosnom riziku).

231. Kod mjerenja profitabilnosti institucije i njezinih poslovnih jedinica, mjerenja se trebaju temeljiti na neto prihodu s uključenim svim izravnim i neizravnim troškovima povezanim s djelatnošću. Institucije ne bi trebale isključiti troškove korporativnih funkcija, npr. troškove informacijske tehnologije, grupne režijske troškove ili prekida poslovanja.

232. Institucije bi trebale provesti prethodne kvalitativne ispravke vrijednosti za rizike pri određivanju skupa bonusa i primitaka identificiranih radnika, primjerice upotrebom balansiranih bodovnih kartica ("balanced scorecards") koje izričito uključuju rizik i kontrolna razmatranja poput kršenja usklađenosti, kršenja limita za rizike i pokazatelja interne kontrole (npr. na temelju nalaza interne revizije) i drugim sličnim metodama.

15. Proces isplate za varijabilne primitke

233. Institucije bi trebale isplatiti varijabilne primitke djelomično bez odgode i djelomično s odgodom te ravnomjerno između vlasničkih instrumenata, instrumenata povezanih s vlasničkim instrumentima i drugih priznatih instrumenata i novca u skladu s člankom 94. stavkom 1. Direktive 2013/36/EU. Prije isplate odgođenog dijela u novcu ili prijenosa prava na odgođene instrumente, potrebno je provesti ponovnu procjenu uspješnosti i, po potrebi, naknadan ispravak vrijednosti za rizike u svrhu usklađenja varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su identificirani ili su se materijalizirali nakon dodjele. Navedeno se primjenjuje također u slučaju korištenja višegodišnjih razdoblja obračuna.

15.1 Neodgođeni i odgođeni primitci

234. Institucije bi trebale primijeniti raspored odgode u kojem je nagrađivanje radnika primjereno usklađeno s aktivnostima, poslovnim ciklusom i profilom rizičnosti institucije, kao i s aktivnostima identificiranih radnika, tako da dostatan dio varijabilnih primitaka može biti prilagođen za rizike putem naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike.

235. Raspored odgode utvrđuje se primjenom različitih komponenti:

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

236. U sklopu rasporeda odgode, institucije bi trebale uzeti u obzir vrstu dodijeljenih odgođenih varijabilnih primitaka i, po potrebi, razlikovati njihove rasporede odgode kroz razlikovanje tih komponenti za različite kategorije identificiranih radnika. Kombinacija tih komponenti trebala bi dovesti do učinkovitog rasporeda odgode, u kojem su transparentnim

procedurama za ispravak vrijednosti za rizike propisani jasni poticaji za dugoročno preuzimanje rizika.

15.2 Razdoblje odgode i udio odgođenih primitaka

237. Razdoblje odgode započinje nakon dodjele (npr. u trenutku isplate neodgođenih varijabilnih primitaka). Odgoda se može primijeniti na obje vrste varijabilnih primitaka, novac i instrumente.
238. Pri određivanju stvarnog razdoblja odgode i udjela čiju je isplatu potrebno odgoditi u skladu s minimalnim zahtjevima iz članka 94. stavka 1. točke (m) Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale razmotriti:
- odgovornosti i ovlasti identificiranih radnika i zadatke koje obavljaju;
 - poslovni ciklus i prirodu aktivnosti institucije;
 - očekivane fluktuacije u ekonomskoj aktivnosti i uspješnosti te rizike institucije i poslovne jedinice, kao i utjecaj identificiranih radnika na te fluktuacije;
 - odobreni omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka i apsolutni iznos varijabilnih primitaka.
239. Institucije bi trebale odrediti za koje kategorije identificiranih radnika bi se trebala primijeniti razdoblja dulja od potrebnog minimalnog razdoblja od barem tri do pet godina, kako bi se osiguralo da su varijabilni primitci dugoročno usklađeni s profilom rizičnosti. U slučaju primjene duljih višegodišnjih razdoblja i kada dulje razdoblje obračuna daje veću sigurnost u pogledu rizika koji su se materijalizirali od početka razdoblja obračuna, pri određivanju razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja, institucije bi trebale razmotriti ovu činjenicu i mogu, po potrebi, uvesti razdoblja odgode koja su kraća od onih razdoblja odgode koja bi bila primjerena u slučaju korištenja jednogodišnjeg razdoblja obračuna. U svakom slučaju primjenjuje se minimalni zahtjev o trogodišnjem razdoblju odgode.
240. Značajne institucije bi u svakom slučaju trebale primijeniti, barem za članove upravljačkog tijela u njegovoj upravljačkoj funkciji i više rukovodstvo, razdoblja odgode od barem pet godina te odgoditi značajno veći udio varijabilnih primitaka isplaćenih u instrumentima.
241. Institucije bi trebale odrediti primjeren udio primitaka čija bi se isplata trebala odgoditi za kategoriju identificiranih radnika ili za pojedinačnog identificiranog radnika u iznosu od ili iznad minimalnog udjela od 40 % odnosno 60 % u slučaju posebno visokih iznosa.
242. Institucije bi trebale odrediti razinu varijabilnih primitaka koja predstavlja posebno visok iznos, pritom uzimajući u obzir prosječne primitke isplaćene unutar institucije, EBA-ino izvješće o usporednoj analizi primitaka i, po potrebi, nacionalne i druge rezultate usporedne analize primitaka i pragove koje su postavila nadležna tijela. Pri provedbi ovih smjernica,

nadležna tijela trebala bi odrediti apsolutni ili relativni prag, uz razmatranje gornjih kriterija. Za primitke u iznosu od ili iznad tog praga treba se uvijek smatrati da se radi o posebno visokom iznosu.

243. Kada institucije odrede udio koji se odgađa nizom apsolutnih iznosa (npr. dio između 0 i 100: 100 % bez odgode, dio između 100 i 200: 50 % bez odgode, a ostatak kao odgoda; i dio iznad 200: 25 % bez odgode, a ostatak kao odgoda), institucije bi trebale moći dokazati nadležnom tijelu da se na prosječnoj ponderiranoj osnovi za svakog identificiranog radnika institucija pridržava 40 % do 60 % minimalnog praga odgode i da je odgođeni udio primjeren i ispravno usklađen s prirodom poslovanja, njezinim rizicima te aktivnostima dotičnog identificiranog radnika.
244. U slučaju kada opća načela nacionalnog ugovornog i radnog prava sprječavaju značajno smanjenje varijabilnih primitaka kod slabije ili negativne financijske uspješnosti institucije, institucije bi trebale primijeniti raspored odgode i isplatiti varijabilne primitke u obliku instrumenata kako bi se osigurala najveća moguća primjena naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike. Navedeno može uključivati sljedeće:
- određivanje duljih razdoblja odgode;
 - izbjegavanje korištenja razmjernog stjecanja u situacijama u kojima se može primijeniti malus, međutim gdje bi primjena mehanizma povrata podlijegala zakonskim preprekama;
 - odjelu većeg udjela varijabilnih primitaka u instrumentima koji su usklađeni s uspješnošću institucije i koji podliježu dostatno dugom razdoblju odgode i razdoblju zadržavanja.

15.3 Stjecanje odgođenih primitaka

245. Prvi odgođeni dio ne smije se steći ranije od 12 mjeseci od početka razdoblja odgode. Razdoblje odgode završava stjecanjem dodijeljenih varijabilnih primitaka ili u slučaju svođenja iznosa na nulu slijedom primjene malusa.
246. Odgođeni primitci stječu se u potpunosti na kraju razdoblja odgode ili u nekoliko isplata tijekom razdoblja odgode u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (m) Direktive 2013/36/EU.
247. Razmjerno stjecanje znači za primjerice razdoblje odgode od tri godine da se na kraju godina $n + 1$, $n + 2$ i $n + 3$ stječe jedna trećina odgođenih primitaka, gdje je n trenutak isplate neodgođenog dijela varijabilnih primitaka koji je dodijeljen. unaprijed.
248. Stjecanje ne bi trebalo biti češće od jednom godišnje kako bi se osigurale pravilne procjene rizika prije primjene naknadnih ispravaka za rizike.

15.4 Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima

249. Instrumenti koji se koriste za dodjelu varijabilnih primitaka trebali bi doprinijeti usklađenju varijabilnih primitaka sa uspješnošću i rizicima institucije.
250. U slučaju raspoloživosti instrumenata koje je izdala određena institucija obuhvaćena konsolidacijom na temelju točaka (i) i (ii) članka 94. stavka 1. točke (I) CRD, varijabilni primitci bi se trebali sastojati od različitih vrsta instrumenata koji su u ravnoteži. U slučaju raspoloživosti takvih instrumenata, u odnosu na instrumente koji se temelje na vrijednosti, poput instrumenata povezanih s dionicama, institucije bi trebale dati prioritet instrumentima koji podliježu sanaciji, u skladu s instrumentima određenima u regulatornim tehničkim standardima te dionicama.
251. Raspoloživost instrumenata na temelju članka 94. točke (I) podtočke (i) CRD ovisi o pravnom obliku institucije:
- a. Raspoložive su dionice, za institucije čiji je pravni oblik dioničko društvo; i također instrumenti povezani s dionicama za dionička društva koja ne kotiraju na burzi; dionička društva koja kotiraju na burzi ne smiju koristiti instrumente povezane s dionicama u skladu s gore navedenim člankom.
 - b. U slučaju institucija koje nisu dioničko društvo, za dodjelu varijabilnih primitaka u obliku instrumenata primjereni su vlasnički udjeli istovjetni dionicama, ovisno o pravnom obliku institucije, ili negotovinski instrumenti koji su istovjetni instrumentima povezanim s dionicama.
252. Instrumenti povezani s dionicama ili drugi istovjetni negotovinski instrumenti (npr. prava od porasta vrijednosti dionice, vrste sintetičkih dionica) su oni instrumenti ili ugovorne obveze, uključujući instrumente koji se temelje na novcu, čija vrijednost se temelji na tržišnoj cijeni ili, u slučaju nedostupnosti tržišne cijene, na fer vrijednosti dionice ili istovjetnog prava vlasništva i koji prate tržišnu vrijednost ili fer vrijednost. Svi takvi instrumenti trebali bi imati isti učinak s aspekta sposobnosti apsorpiranja gubitaka kao dionice ili istovjetni vlasnički udjeli.
253. Raspoloživost „drugih instrumenata” na temelju članka 94. točke (I) podtočke (ii) Direktive 2013/36/EU ovisi o tome je li određena institucija ili određena institucija obuhvaćena konsolidacijom već izdala takve instrumente i jesu li dovoljne količine takvih instrumenata dostupne. U slučaju kada institucije prvenstveno financiraju veliki klijenti, ili kada se značajno oslanjaju na dodatni redovni osnovni kapital, dopunski kapital ili dug koji se može konvertirati u kapital kako bi ispunile kapitalne zahtjeve, takvi instrumenti trebali bi biti dostupni za potrebe varijabilnih primitaka, uz uvjet da su navedeni „drugi instrumenti” u skladu s Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014.
254. U slučaju kada ne postoje posebni čimbenici ili nacionalni zakoni kojima se sprječava upotreba „drugih instrumenata” na temelju članka 94. točke (I) podtočke (ii) Direktive

2013/36/EU, ili čimbenika koji sprječavaju institucije da izdaju instrumente u skladu s Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014, tada bi se takvi instrumenti trebali koristiti za dodjelu varijabilnih primitaka, ako su dostupni.

255. U slučaju dostupnosti vlasničkih instrumenata ili instrumenata povezanih s kapitalom te drugih priznatih instrumenata određenih na temelju Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 527/2014, varijabilni primitci mogu se isplatiti ravnomjernom kombinacijom različitih instrumenata. U tom slučaju institucije moraju osigurati da udio varijabilnih primitaka koji se isplaćuje u instrumentima sadrži ravnomjeren broj instrumenata iz podtočke (i) i (ii) članka 94. stavka 1. točke (I) Direktive 2013/36/EU. Institucije bi trebale moći dokazati da su pri određivanju ravnomjernog broja različitih instrumenata uzele u obzir interese dioničara, vjerovnika, imatelja obveznica i drugih interesnih skupina.
256. Cijena instrumenata trebala bi se odrediti po tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti na datum dodjele ovih instrumenata. Ta cijena predstavlja osnovu za utvrđivanje početnog broja instrumenata i naknadna *ex-post* usklađivanja broja instrumenata ili njihove vrijednosti. Takva vrednovanja bi se trebala poduzeti također prije stjecanja kako bi se osigurala ispravna primjena naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike i prije završetka razdoblja zadržavanja. Male i nesložene institucije koje ne kotiraju na burzi mogu odrediti vrijednost vlasničkih udjela i instrumenata povezanih s vlasničkim udjelima na temelju posljednjih godišnjih financijskih rezultata.
257. Institucije mogu dodijeliti fiksni broj ili nominalni iznos odgođenih instrumenata upotrebom različitih tehnika, uključujući skrbničke instrumente i ugovore, uz uvjet da je u svakom slučaju broj ili nominalni iznos dodijeljenih instrumenata dostupan identificiranim radnicima prilikom stjecanja, osim ako je broj ili nominalni iznos smanjen primjenom malusa.
258. Institucije ne bi trebale isplatiti bilo kakvu kamatu ili dividendu na instrumente koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci identificiranim radnicima na temelju odgode; to također znači da se kamate i dividende koje se mogu isplatiti tijekom razdoblja odgode ne bi trebale isplaćivati radnicima nakon završetka razdoblja odgode. Takva plaćanja bi se trebala tretirati kao da ih je primila institucija i kao da su njeno vlasništvo.
259. Nadležna tijela ne bi trebala ograničiti mogućnost korištenja instrumenata iz članka 94. stavka 1. točke (I) do stupnja u kojem institucije ne mogu uspostaviti ravnomjerni broj instrumenata iz točke (i) i točke (ii) članka 94. stavka 1. točke (I) Direktive 2013/36/EU.

15.5 Minimalan udio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena

260. Zahtjev o isplati, u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (I) Direktive 2013/36/EU, od najmanje 50 % bilo kakvih varijabilnih primitaka u instrumentima, trebao bi se također primjenjivati na neodgođeni i odgođeni dio primitaka i oba dijela trebala bi sadržavati ravnomjeren broj instrumenata u skladu sa smjernicama iz odjeljka 17.4.

261. Institucija bi trebala dati prioritet korištenju instrumenata u odnosu na dodjelu varijabilnih primitaka u novcu. Institucije bi trebale odrediti postotak koji se mora dodijeliti u obliku ravnomjernog broja instrumenata u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (I) Direktive 2013/36/EU u iznosu od ili iznad 50 % zasebno za odgođeni i neodgođeni dio varijabilnih primitaka. Kada institucije dodjeljuju varijabilne primitke s udjelom instrumenata koji premašuje 50 %, trebale bi prednost dati većem udjelu instrumenata u odgođenom dijelu varijabilnih primitaka.
262. Omjer varijabilnih primitaka koji se isplaćuje u instrumentima trebao bi se izračunati kao kvocijent iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u instrumentima i zbroja varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u novcu i drugim pogodnostima. Sve iznose potrebno je vrednovati u trenutku dodjele osim ako nije drugačije određeno ovim smjernicama.

15.6 Politika zadržavanja

263. Potrebno je odrediti primjereno trajanje razdoblja zadržavanja koje se primjenjuje na varijabilne instrumente kako bi se poticaji uskladili s dugoročnim interesima institucije.
264. Institucija treba biti u stanju obrazložiti kako je politika zadržavanja povezana s ostalim mjerama usklađivanja za rizike te pojasniti razlikuje li i na koji način instrumente koji se isplaćuju bez odgode i one koji se odgađaju.
265. Pri određivanju razdoblja zadržavanja, institucije bi trebale razmotriti sveukupno trajanje odgode i planiranog razdoblja zadržavanja te utjecaj kategorije identificiranih radnika na profil rizičnosti institucije, kao i duljinu poslovnog ciklusa koji je relevantan za tu kategoriju radnika.
266. U slučajevima kada se rizici na kojima se temelji uspješnost mogu materijalizirati nakon završetka razdoblja odgode i uobičajenog razdoblja zadržavanja, potrebno je, barem za radnike s najvećim utjecajem na profil rizičnosti institucije, razmotriti dulje razdoblje zadržavanja koje se u pravilu primjenjuje na sve identificirane radnike.
267. Za dodijeljene instrumente potrebno je odrediti razdoblje zadržavanja od barem godine dana. Dulja razdoblja potrebno je odrediti posebno u slučaju kada se naknadna usklađenja za rizike većinom oslanjaju na promjene u vrijednosti instrumenata koji su dodijeljeni. Kada razdoblje odgode traje barem pet godina, za identificirane radnike osim članova upravljačkog tijela i višeg rukovodstva može se odrediti razdoblje zadržavanja za odgođeni dio primitaka od barem šest mjeseci. Na članove upravljačkog tijela i više rukovodstvo primjenjuje se minimalno razdoblje zadržavanja od jedne godine.

15.7 Ispravak vrijednosti za rizike

15.7.1 Malus i povrat (primitaka)

268. Mehanizmi malusa i povrata su izričiti naknadni mehanizmi ispravaka vrijednosti za rizike kada sama institucija ispravlja vrijednost primitaka identificiranog radnika na temelju takvih mehanizama (npr. smanjenjem dodijeljenih novčanih primitaka ili smanjenjem broja ili vrijednosti dodijeljenih instrumenata).
269. Ne dovodeći u pitanje opća načela nacionalnog ugovornog ili radnog prava, institucije moraju moći primijeniti mehanizme malusa ili povrata do 100 % ukupnih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36/EU, neovisno o metodi isplate, uključujući mehanizme odgode ili zadržavanja.
270. Naknadni ispravci vrijednosti za rizike uvijek trebaju biti povezani s uspješnošću ili rizicima. Oni trebaju odgovarati stvarnim ishodima rizika ili promjenama u stalno prisutnim rizicima institucija, poslovne linije i aktivnosti radnika. Oni se ne bi trebali temeljiti na iznosima isplaćenih dividendi ili povijesnom kretanju cijene dionica.
271. Institucije bi trebale analizirati jesu li prethodni ispravci vrijednosti za rizike bili dostatni, npr. jesu li rizici izostavljeni ili podcijenjeni ili su novi rizici utvrđeni ili je došlo do neočekivanih gubitaka. Omjer u kojem je potreban prethodan ispravak vrijednosti za rizike ovisi o točnosti prethodnog ispravka za rizike i institucija ga treba provesti na temelju retroaktivnog ispitivanja.
272. Pri određivanju kriterija za primjenu mehanizama malusa i povrata u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36/EU, institucije bi također trebale odrediti razdoblje tijekom kojeg će se primjenjivati mehanizmi malusa i povrata. Ovo razdoblje trebalo bi barem obuhvatiti razdoblje odgode i razdoblje zadržavanja. Institucija može razlikovati kriterije za primjenu malusa i kriterije za primjenu povrata. Povrat bi se posebno trebao primijeniti u slučaju značajnog doprinosa identificiranog radnika slabijoj ili negativnoj financijskoj uspješnosti te u slučajevima prijevare ili drugog ponašanja s namjerom prijevare ili grubog nehaja koji je doveo do značajnih gubitaka.
273. Institucije bi trebale upotrijebiti barem početno upotrijebljene kriterije uspješnosti i rizika kako bi osigurale poveznicu između početnog mjerenja uspješnosti i retroaktivnog ispitivanja. Povrh kriterija utvrđenih člankom 94. stavkom 1. točkom (n) podtočkama (i) i (ii) Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale koristiti posebne kriterije, uključujući:
- a. dokaz o nedozvoljenom ponašanju ili ozbiljnoj grešci radnika (npr. kršenje etičkog kodeksa ponašanja i ostalih internih propisa, naročito ako se odnose na rizike);
 - b. je li institucija i/ili poslovna jedinica naknadno pretrpjela značajan pad u svojoj financijskoj uspješnosti (npr. posebni indikatori poslovanja);

- c. je li u instituciji i/ili poslovnoj jedinici u kojoj identificirani radnik radi došlo do značajnog propusta u upravljanju rizicima;
- d. značajna povećanja ekonomskog i regulatornog kapitala u instituciji ili poslovnoj jedinici;
- e. bilo kakve regulatorne sankcije u slučaju kada je ponašanje identificiranog radnika doprinijelo sankciji.

274. U slučaju kada je malus moguće primijeniti samo u trenutku stjecanja odgođenog plaćanja, institucije mogu odabrati, ako je moguće, primijeniti mehanizam povrata nakon isplate ili stjecanja varijabilnih primitaka.

275. Dogovori o malusu ili povratu primitaka trebali bi, po potrebi, dovesti do smanjenja varijabilnih primitaka. Ni u kojem slučaju izričit naknadni ispravak vrijednosti za rizike ne bi trebao dovesti do povećanja početno dodijeljenih varijabilnih primitaka ili, u slučajevima kada je mehanizam malusa ili povrata primitaka već primijenjen u prošlosti, do povećanja smanjenih varijabilnih primitaka.

15.7.2 Implicitne prilagodbe

276. Institucije bi trebale koristiti instrumente za isplatu varijabilnih primitaka u slučaju kada cijena ovisi o promjenama u uspješnosti ili rizicima institucije. Kretanje j cijene dionice ili cijene drugih instrumenata ne bi se trebala smatrati zamjenom za izričite naknadne ispravke vrijednosti za rizike.

277. U slučaju dodjele instrumenata kada radnici, nakon proteka razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja, prodaju te instrumente ili je instrument isplaćen u novcu nakon krajnjeg dospijea, radnici bi trebali moći dobiti pripadajući iznos. Može se raditi o višem iznosu od odnosu na početno dodijeljen iznos u slučaju povećanja tržišne cijene ili fer vrijednosti instrumenta.

Glava V. – Institucije koje ostvaruju korist od državne intervencije

16. Državna potpora i primici

278. U skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica, kada institucije koriste izvanrednu pomoć države, nadležna tijela i institucije trebali bi uspostaviti redovne kontakte u pogledu određivanja skupa mogućih varijabilnih primitaka i dodjele varijabilnih primitaka kako bi se osigurala usklađenost s člankom 93. i 141. Direktive 2013/36/EU. Bilo koja isplata varijabilnih primitaka ne bi trebala ugroziti usklađenost s utvrđenim planom oporavka i planom prestanka korištenja državne potpore.

279. Komunikacija Komisije o primjeni pravila o državnim potporama za poticajne mjere u korist banaka u kontekstu financijske krize počevši od 1. kolovoza 2013. (2013/C 216/01) trebala bi se primjenjivati u politikama primitaka. Bilo koji uvjet u pogledu nagrađivanja koji je Komisija nametnula institucijama u slučaju odobrenja i plasiranja državne potpore i u sklopu bilo kojih povezanih zakona trebao bi se na odgovarajući način odražavati u politici primitaka institucije.
280. Varijabilni primitci radnika institucije, uključujući članova upravljačkog tijela, ne bi smjeli spriječiti redovan i pravovremen povrat izvanredne pomoći države ili postizanje ciljeva utvrđenih u planu restrukturiranja.
281. Institucija treba osigurati da skup bonusa ili stjecanje i isplata varijabilnih primitaka nisu štetni za pravovremeno stvaranje njezine kapitalne osnove i smanjenje njezine ovisnosti o izvanrednoj državnoj pomoći.
282. Ne dovodeći u pitanje bilo koje postojeće uvjete koje je nametnula država članica ili Unija u pogledu primitaka, relevantno nadležno tijelo trebalo bi odrediti, glede institucija koje su dobile izvanrednu državnu potporu, postotak neto prihoda iz točke (a) članka 93. Direktive 2013/36/EU koji može biti iskorišten kao varijabilni primitak i procijeniti jesu li varijabilni primitci u skladu s dobrim upravljanjem rizika i dugoročnim rastom te, po potrebi, poduzeti mjere za restrukturiranje primitaka.
283. U kontekstu restrukturiranja primitaka u smislu točke (b) članka 93. Direktive 2013/36/EU, trebala bi se primijeniti stroga ograničenja za varijabilne primitke članova upravljačkog tijela u slučaju kada:
- a. relevantno nadležno tijelo od institucije zahtijeva da ne isplati varijabilne primitke članovima upravljačkog tijela od datuma na koji je primljena izvanredna državna potpora ili da primijene mehanizme malusa i povrata varijabilnih primitaka, uzimajući u obzir potencijalne propuste upravljačkog tijela;
 - b. relevantno nadležno tijelo može zahtijevati od institucije da ne dodijeli nikakve varijabilne primitke članovima upravljačkog tijela toliko dugo dok se ne otplati izvanredna državna potpora ili dok se ne provede ili se ne ostvare ciljevi iz plana restrukturiranja. Takve mjere trebale bi biti vremenski ograničene. Pri dodjeli državne potpore, razdoblje tijekom kojeg se ograničenja primjenjuju ili kriteriji za primjenu takvih ograničenja trebali bi biti jasno zabilježeni i o njima bi se institucija trebala obavijestiti.
284. U svrhu restrukturiranja primitaka u skladu s člankom 93. točkom (b) Direktive 2013/36/EU na način koji je u skladu s dobrim upravljanjem rizika i dugoročnim rastom, nadležna tijela trebala bi naložiti:
- a. po potrebi, ograničenje varijabilnih primitaka za članove upravljačkog tijela na iznose do nule tako da varijabilni primitci nemaju značajan utjecaj na oporavak institucije;

- b. usklađenje mjera uspješnosti koje su upotrijebljene za određivanje varijabilnih primitaka s napretkom koji je ostvarila institucija u restrukturiranju te doprinosom identificiranih radnika, uključujući upravljačko tijelo u ovom pogledu;
- c. po potrebi, primjenu mehanizama povrata primitaka i malusa za ranija razdoblja, posebice za radnike koji su znatno doprinijeli okolnostima na temelju kojih je instituciji bila potrebna državna pomoć;
- d. povećanje postotka varijabilnih primitaka koji su odgođeni do 100 %;
- e. usklađenje razdoblja obračuna i razdoblja odgode sa fazom i planovima oporavka i restrukturiranja.

285. Institucije i nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir mogućnost potrebe eventualne dodjele varijabilnih primitaka novoimenovanim članovima upravljačkog tijela koji se zaposle tijekom faze oporavka ili restrukturiranja institucije kako bi se osiguralo da se tijekom navedene faze mogu imenovati prikladni članovi upravljačkog tijela.

Glava VI. – Objave institucija i interna transparentnost

17. Zahtjevi za objavu informacija

286. Pri objavi informacija u skladu s člankom 450. Uredbe (EU) 575/2013, institucije bi se trebale pridržavati općih načela uključenih u glavu I. osmi dio te Uredbe i povezanih Smjernica EBA-e o materijalnoj značajnosti, zaštićenosti i povjerljivosti te o učestalosti objave na temelju članka 432. stavka 1., članka 432. stavka 2. i članka 433. Uredbe (EU) br. 575/2013³³.

287. Člankom 432. stavkom 1. i 2. Uredbe (EU) 575/2013 nije predviđena mogućnost izostavljanja informacije iz članka 450. Uredbe (EU) 575/2013 za potrebe materijalnog značaja, zaštićenosti i povjerljivosti. Zahtjevi za informacije iz članka 450. moraju se ispuniti ne dovodeći u pitanje zahtjeve iz Direktive 95/46/EZ³⁴.

288. Ne dovodeći u pitanje članak 96. Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale staviti na raspolaganje informacije o načinu ispunjavanja zahtjeva iz članaka 92. do 95. Direktive 2013/36/EU zajedno s informacijama iz članka 450. Uredbe (EU) 575/2013 te bi trebale takve informacije učiniti lako dostupnima.

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

³⁴ Direktiva 95/46/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 24. listopada 1995. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom protoku takvih podataka (SL L 281, 23.11.1995., str. 31).³⁵ Objavljeno na portalu EBA-e na poveznici: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

289. Institucije bi trebale osigurati da informacije o primicima unakrsno upućuju na druge potencijalno važne informacije i objavljene podatke, kako bi se pružila potpuna slika svih objavljenih podataka o politici i praksama primitaka.
290. U skladu s člankom 6. stavkom 3. i člankom 13. stavkom 1. Uredbe (EU) 575/2013, institucije objavljuju informacije na pojedinačnoj osnovi, osim ako se radi o matičnom društvu ili o društvu kćeri ili ako su uključene u konsolidaciju na temelju članka 18. Uredbe (EU) 575/2013, na konsolidiranoj osnovi ako se radi o konsolidirajućim institucijama ili na pojedinačnoj osnovi ili potkonsolidiranoj osnovi ako se radi o značajnim društvima kćeri matičnih institucija iz EU-a. Ovisno o ispunjenju uvjeta iz članka 13. stavka 3., matični subjekti iz EU-a koje je konsolidiralo matično društvo sa sjedištem u trećoj zemlji ne moraju imati obvezu pružiti informacije u skladu s člankom 450. Uredbe 575/2013.
291. Pri objavama informacija uzima se u obzir veličina institucije i priroda, opseg i složenost njezinih aktivnosti u skladu s odjeljkom 4. ovih smjernica. Male i nesložene institucije trebale bi ispuniti zahtjeve o objavi informacija na način da pruže informacije u skladu sa svojom internom organizacijom i primijenjenom politikom primitaka.
292. Informacije koje je potrebno objaviti u skladu s člankom 450. Uredbe (EU) 575/2013 i koje su naznačene u ovim smjernicama trebale bi se pružati na godišnjoj osnovi u odjeljku s kvalitativnim i kvantitativnim podacima, po potrebi uz ilustracije u tablicama i grafikonima kako bi se korisnicima olakšalo razumijevanje.

18. Politika i prakse

Članak 450. stavak 1.: politika primitaka

293. Institucije bi trebale objaviti informacije i svim članovima upravljačkog tijela staviti na raspolaganje detaljne informacije o njihovim politikama i praksama primitaka za identificirane radnike. Institucije bi trebale na primjeren način javno objaviti i unutar organizacije učiniti transparentnim pristup, načela i ciljeve kompenzacija. Institucije bi također trebale osigurati opće informacije u dostatnom omjeru o osnovnim značajkama svojih politika i praksi primitaka na razini institucije.
294. Po potrebi, institucije bi trebale objaviti informacije o značajnim razlikama u politici primitaka za različite kategorije identificiranih radnika, kao i opis regionalnog opsega politika primitaka institucije i relevantnih razlika među regijama ili različitim institucijama u sklopu konsolidacije.
295. Po potrebi, institucije bi trebale objaviti objašnjenje o vezi između politike primitaka na razini grupe i politika primitaka na razini matične institucije i na razini (unutar i izvan EU-a) društva kćeri i podružnice, uz isticanje, po potrebi, razlika među politikom primitaka na razini grupe, matičnog društva i društva kćeri. Navedene informacije trebale bi uključiti primjerice razlike omjera između varijabilnog i fiksnog dijela primitaka, zamišljenoj diskontnoj stopi, , programe nagrađivanja i dostupna sredstva ili instrumente nagrađivanja koji se mogu

dodijeliti, kao i razloge tih razlika te njihov utjecaj na određivanje skupa bonusa za različita poslovna područja.

296. Institucije bi trebale naznačiti bilo kakve značajne izmjene politike primitaka, uključujući kada su stupile na snagu, utjecaj na sastav varijabilnog i fiksnog dijela primitaka te proces upravljanja kojim se određuje politika primitaka.

Članak 450. stavak 1.: identifikacija radnika

297. Institucije bi trebale objaviti informaciju o načinu primjene zahtjeva o politikama primitaka i varijabilnim primitcima, uključujući zahtjeve utvrđene u Delegiranoj uredbi Komisije (EU) br. 604/2014.
298. Institucije bi trebale objaviti broj identificiranih radnika uz raščlambu po poslovnim područjima, višem rukovodstvu i drugim identificiranim radnicima, kao i objašnjenje o značajnim promjenama u navedenim brojevima.

Članak 450. stavak 1. točka (a): informacije o procesu donošenja odluka kojim se utvrđuje politika primitaka

299. Institucije bi trebale jasno odrediti proceduru upravljanja koja se odnosi na razvoj politike primitaka uz razmatranje specifikacija iz Glave I. ovih smjernica i informaciju o tijelima koja su odigrala značajnu ulogu u razvoju politike primitaka, uključujući njihov sastav i mandat, poput odbora za primitke, odbora za rizike i neovisnih kontrolnih funkcija.
300. Trebale bi se također pružiti informacije o ulozi vanjskih savjetnika i svih drugih relevantnih interesnih skupina, uključujući dioničare, uključene u određivanje ili periodičan pregled politike primitaka ili osoba čiji je savjet zatražen.

Članak 450. stavak 1. točka (b): informacija o poveznici između plaće i uspješnosti

301. Informacija koju institucije moraju objaviti, a koja se odnosi na vezu između plaće i uspješnosti, trebala bi uključivati:
- a. najvažnije ciljeve uspješnosti;
 - b. opseg radnika za koje je u politici primitaka predviđena isplata varijabilnih primitaka;
 - c. načine na koji varijabilni primitci reagiraju na promjene u uspješnosti institucije.

Članak 450. stavak 1. točka (c): najvažnije karakteristike sustava primitaka

302. Informacije koje institucije moraju objaviti o modelu i strukturi svog sustava primitaka trebale bi uključivati:
- a. ključne značajke i ciljeve politike primitaka i procese i način kojim se promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima;

- b. opis najvažnijih kvantitativnih i kvalitativnih mjernih podataka koji se odnose na uspješnost i rizike, a koriste se u procjeni uspješnosti institucije, poslovne jedinice i pojedinaca, način kombiniranja različitih mjernih podataka te način razmatranja postojećih i budućih rizika;
- c. informacije o kriterijima korištenima za primjenu prethodnih i naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike;
- d. opis različitih oblika u kojima se varijabilni i fiksni primitci isplaćuju, odgovarajući oblici (novac, dionice, drugi instrumenti kapitala, dugoročni i kratkoročni planovi poticaja) i iznosi, kao i razlozi upotrijebljenih različitih oblika i njihove dodjele različitim kategorijama identificiranih radnika, posebno članovima upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji i radnicima u kontrolnim funkcijama;
- e. način na koji institucija osigurava nagrađivanje radnika u kontrolnim funkcijama neovisno od poslovnih jedinica koje kontroliraju;
- f. kategorizaciju različitih komponenti primitaka kao fiksnih ili varijabilnih, kao i razlog za tu kategorizaciju u slučaju elemenata fiksnih primitaka;
- g. mehanizme kojima se ispravlja vrijednost primitaka kako bi se u obzir uzela dugoročna uspješnost, uključujući:
 - i. parametre korištene pri odlučivanju o trajanju razdoblja odgode i omjera odgođenih i neodgođenih primitaka, raspored stjecanja i razdoblje zadržavanja za različite kategorije identificiranih radnika, uključujući primijenjene omjere i razdoblja odgode i zadržavanja, zasebno za različite dodijeljene instrumente;
 - ii. okvir za primjenu prethodnih i naknadnih ispravaka vrijednosti, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata primitaka;
 - iii. zahtjeve o posjedovanju dionica koji se mogu nametnuti identificiranim radnicima;
- h. način na koji se razmjernost uzima u obzir unutar sustava nagrađivanja te argumente kojima se naznačuje dosljednost politika primitaka s učinkovitim upravljanjem rizicima i promicanje dobrog i učinkovitog upravljanje rizicima;
- i. politike i kriterije za dodjelu zajamčenih varijabilnih primitaka i otpremnina.

Članak 450. stavak 1. točka (d): omjeri između fiksnih i varijabilnih primitaka u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (g) Direktive 2013/36/EU

303. Institucije bi trebale objaviti, u obliku tablice, informaciju o različitim omjerima između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka koji se primjenjuju na konsolidiranoj razini,

zasebno za upravljačko tijelo i, po potrebi, za poslovna područja, korporativne i interne kontrolne funkcije, uz barem raščlambu na više rukovodstvo i druge identificirane radnike, subjekte i geografske lokacije, uzimajući u obzir poslovna područja definirana u EBA-inim smjernicama o provedbi određivanja referentnih vrijednosti primitaka.

304. Kada je donesena odluka o primjeni višeg omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka koji premašuje 100 % do 200 %, institucije bi trebale objaviti informacije o:

- a. postotku zastupljenih glasačkih prava i postotku glasačkih prava dioničara koji su za povećanje omjera, ili, ovisno o važećem zakonu o trgovačkim društvima, broj i postotak osoba koje su za povišenje omjera umjesto glasačkih prava gdje svaka osoba ima jedan glas;
- b. odobrenim omjerima, uključujući u slučaju različitih omjera za poslovna područja, odgovarajući omjer za svako poslovno područje;
- c. datum odluke.

305. Uz informacije o omjerima, institucije bi prema potrebi trebale objavljivati sljedeće informacije o primjeni diskontne stope od države do države:

- a. postotak u kojem se diskontna stopa primjenjuje (najviše 25 % ukupnih varijabilnih primitaka ili niži postotak koji propisuje država članica); i
- b. broj identificiranih radnika za koje je primijenjena diskontna stopa na njihove varijabilne primitke.

Članak 450. stavak 1. točka (e): informacija o kriterijima uspješnosti na kojima se temelje prava na dionice, opcije ili varijabilne komponente primitaka

306. Institucije moraju objaviti informacije o posebnim pokazateljima uspješnosti kojima se utvrđuju varijabilne komponentne primitaka i o kriterijima kojima se utvrđuje ravnoteža između različitih vrsta dodijeljenih instrumenata, uključujući dionice, istovjetne vlasničke udjele, instrumente povezane s dionicama, istovjetne negotovinske instrumente, opcije i druge instrumente iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 527/2014.

Članak 450. stavak 1. točka (f): najvažniji parametri i argumenti za bilo koji sustav varijabilnih primitaka i bilo koje druge negotovinske pogodnosti

307. Informacije koje institucije moraju objaviti glede glavnih parametara i argumenata za bilo koji sustav varijabilnih primitaka i bilo koje druge negotovinske pogodnosti trebale bi uključivati dugoročne planove poticaja i pojedinosti o bilo kojem elementu nagrađivanja za koji se smatra da predstavlja neuobičajenu praksu nagrađivanja, uključujući primjerice upotrebu naknada utemeljenih na ulozi ili položaju i diskrecijske dodatne povlastice, kao i uvjete u kojima je takve naknade ili povlastice moguće ukinuti, odnosno izmijeniti njihovu vrijednost.

18.1 Agregatne kvantitativne informacije

308. Pri pružanju informacija o primitcima u skladu s točkama (g) do (h) članka 450. stavka 1. Uredbe (EU) 575/2013 i stavka 2. tog članka po poslovnim područjima, institucije bi trebale objaviti informaciju zasebno za svako od svojih većih poslovnih područja, uključujući investicijsko bankarstvo, poslovanje sa stanovništvom i upravljanje imovinom te agregirano za (i) sva druga poslovna područja, (ii) upravljačko tijelo u upravljačkoj i nadzornoj funkciji, (iii) interne kontrolne funkcije i (iv) korporativne funkcije.
309. Gore navedene informacije potrebno je raščlaniti prema višem rukovodstvu i drugoim identificiranim radnicima.
310. Institucije bi također trebale objaviti agregatne brojčane podatke o ukupnom broju radnika i njihovim primitcima uz raščlambu na fiksne i varijabilne komponente primitaka.
311. Značajne institucije trebale bi objaviti kvantitativne informacije iz članka 450. stavka 1. točke (h) Uredbe (EU) 575/2013 na razini članova upravljačkog tijela kao zasebne agregirane brojčane podatke za članove upravljačkog tijela u upravljačkoj funkciji i za članove upravljačkog tijela u nadzornoj funkciji.
312. Pri objavi kvantitativnih informacija u skladu s točkama (g), (h) i (i) članka 450. stavka 1. Uredbe (EU) 575/2013, institucije bi trebale uzeti u obzir informacije koje nadležna tijela trebaju prikupiti na temelju EBA-inih smjernica o usporednoj analizi primitaka³⁵. Na temelju točke (h) podtočke (iii) članka 450. stavka 1. Uredbe (EU) 575/2013, institucije bi trebale objaviti preostali iznos odgođenih primitaka za koje pravo iz primitaka nije preneseno i zasebno iznos za koji je pravo iz primitaka preneseno u prethodnoj financijskoj godini. Pri objavljivanju iznosa otpremnina dodijeljenih na temelju točke (h) podtočke (vi) članka 450. stavka 1. Uredbe (EU) 575/2013, institucije bi trebale zasebno objaviti iznos koji je dodijeljen i već isplaćen tijekom financijske godine i odgođeni iznos te način razmatranja otpremnina u izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih primitaka.

18.2 Interna transparentnost

313. Politika primitaka institucije trebala bi se interno objaviti svim radnicima i u svako doba radnicima biti na raspolaganju. Dodatno, institucije bi trebale osigurati da su informacije koje se odnose na objavljenu politiku primitaka interno dostupne. Povjerljivi kvantitativni aspekti nagrađivanja pojedinačnih radnika ne podliježu internoj objavi.
314. Radnike bi trebalo obavijestiti o karakteristikama varijabilnih primitaka, kao i o procesu i kriterijima koji će se koristiti za procjenu utjecaja njihovih aktivnosti na profil rizičnosti institucije i njihove varijabilne primitke. Posebno, proces procjene glede uspješnosti

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

pojedince trebao bi se pravilno dokumentirati i trebao bi biti transparentan dotičnom radniku.

Glava VII. – Zahtjevi za nadležna tijela

19. Politike primitaka

315. Nadležna tijela bi trebala osigurati, uzimajući u obzir ove smjernice, smjernice EBA-e za važeće zamišljene diskontne stope i smjernice EBA-e o procesu supervizorskog nadzora, da institucije ispunjavaju zahtjeve o politikama primitaka iz Direktive 2013/36/EU, Uredbe 575/2013, Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014 i Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 527/2014, uključujući i da imaju primjerene politike primitaka za sve radnike i za identificirane radnike. Nadležna tijela trebala bi primijeniti pristup utemeljen na riziku pri provedbi nadzora politika primitaka institucije.
316. Ne dovodeći u pitanje druge nadzorne i disciplinarne mjere i sankcije, nadležna tijela bi od institucija trebala zahtijevati poduzimanje odgovarajućih mjera u svrhu eliminacije bilo kojih identificiranih nedostataka. Ako institucije ne ispune takav uvjet, trebale bi se poduzeti odgovarajuće nadzorne mjere.
317. Nadzorna tijela trebala bi osigurati da institucije usklade svoje politike i prakse primitaka s poslovnom strategijom i dugoročnim interesom institucije, uzimajući u obzir njezinu poslovnu strategiju i strategiju rizika, korporativnu kulturu i vrijednosti te profil rizičnosti.
318. Nadležna tijela trebala bi osigurati da su politike, prakse i procesi institucije povezani s primitcima odgovarajući i da ih se nadzire, uz nadzor na temelju smjernice EBA-e o procesu supervizorskog nadzora, posebno nadzirati:
- a. mehanizme i procese upravljanja za izradu i praćenje politike primitaka;
 - b. provedbu odgovarajuće razmjene informacija među svim internim tijelima i funkcijama, uključujući unutar grupe, koji su uključeni u izradu, provedbu i praćenje politike primitaka;
 - c. proces koji je razvijen za potrebe provedbe godišnjeg nadzora politika i praksi primitaka i njegove najvažnije rezultate;
 - d. osnivanje, ako se to zahtijeva, odbora za primitke s dostatnim ovlastima i resursima za izvršenje svojih funkcija;
 - e. utjecaj politike i praksi primitaka na poslovanje, uključujući savjetovanje i prodaju proizvoda različitim skupinama klijenata;
 - f. da se politike primitaka uzmu u obzir u sklopu procesa procjene adekvatnosti internog kapitala i planiranja likvidnosti te obrnuto.

319. U sklopu gore navedenih pregleda, nadležna tijela bi posebno trebala, ali ne jedino:
- služiti se zapisnicima o postupku odlučivanja nadzorne funkcije o politikama primitaka, posebno u pogledu nalaza kontrole modela i procesa sustava nagrađivanja institucije te zadataka odbora za primitke;
 - služiti se zapisnicima odbora za primitke i drugih odbora, uključujući odbor za rizike, koji su uključeni u kontrolu modela i provedbe sustava nagrađivanja;
 - održavati sastanke s članovima upravljačkog tijela institucije i drugim relevantnim funkcijama.
320. Nadležna bi tijela trebala osigurati da su institucije koje se nadziru na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi provele politiku primitaka na razini grupe, uključujući društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, koja je dosljedna unutar grupe, uključujući za potrebe određivanja identificiranih radnika.
321. Nadležna bi tijela trebala osigurati da proces identifikacije institucija uključuje kvalitativne i kvantitativne kriterije utvrđene u Delegiranoj uredbi Komisije (EU) br. 604/2014 i da se ti kriteriji na odgovarajući način primjenjuju na pojedinačnoj, potkonsolidiranoj i konsolidiranoj razini, uključujući društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU te da se obavijesti i zahtjevi za prethodno odobrenje obrađuju u skladu s tim smjernicama. Nadležna bi tijela trebala biti zadovoljna sa sveukupnim ishodom procesa identifikacije i trebala bi procijeniti jesu li identificirani svi radnici čije aktivnosti imaju ili mogu imati značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, kao i jesu li bilo koja isključenja radnika iz kategorije identificiranih radnika, kada su radnici identificirani jedino na temelju kvantitativnih kriterija iz članka 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, dobro argumentirana i jesu li odgovarajući procesi utvrđeni u ovim smjernicama i zahtjevima iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 604/2014, uključujući obavijesti i potrebna prethodna odobrenja, ispoštovani.

20. Posebni oblici primitaka

322. Glede posebnih oblika primitaka na temelju odjeljka 8. ovih smjernica, ne dovodeći u pitanje odjeljak 20., nadležna bi tijela trebala:
- preispitati bilo koje dogovore o zajamčenim varijabilnim primitcima (iznos, trajanje, uvjete itd.);
 - provjeriti je li institucija postavila okvir za određivanje i odobrenje otpremnina;
 - procijeniti jesu li ciljevi za radnike kontrolne funkcije specifični funkciji;
 - preispitati primitke članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela.

21. Varijabilni primitci

323. Nadležna tijela trebala bi nadzirati:

- a. proces usklađenja i procjene rizika i uspješnosti te primjerenost njegovog vremenskog horizonta;
- b. odgovarajuću kombinaciju kvantitativnih i kvalitativnih kriterija kojima se mjeri uspješnost i rizici i odrediti jesu li:
 - i. kriteriji u skladu s ciljevima institucije;
 - ii. kriteriji realistični u odnosu na ciljeve pojedinca, poslovne jedinice i institucije;
 - iii. pojedinačni kriteriji primjereni za mjerenje uspješnosti određenog pojedinca;
- c. interne kontrolne funkcije, posebno funkcija upravljanja rizicima, na odgovarajući način uključene u određivanje prethodnih ispravaka za rizike;
- d. primjerenost pristupa odozgo prema dolje i odozdo prema gore korištenih u izračunu skupa bonusa;
- e. ispunjava li institucija obvezu ograničenja omjera između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka i obvezu ograničenja maksimalnog iznosa sveukupnog skupa bonusa u skladu s ograničenjima koja su utvrđena u članku 141. Direktive 2013/36/EU;
- f. vremenski horizont primjenjivih rasporeda odgode i zadržavanja i načina na koji je povezan s poslovnim ciklusom određene institucije;
- g. kombinaciju dionica ili istovjetnih vlasničkih udjela ili instrumenata povezanih s dionicama i istovjetnih negotovinskih instrumenata koje institucija upotrebljava kako bi ispunila prag od 50 % iz članka 94. stavka 1. točke (I) Direktive 2013/36/EU kako bi osigurala primjerenost odražavanje dugoročnih interesa te institucije;
- h. temelje li se izričiti naknadni ispravci vrijednosti za rizike na ocjeni uspješnosti radnika, poslovne jedinice i institucije te kriterijima koji su korišteni za mjerenje uspješnosti tog radnika ;
- i. jesu li mehanizmi malusa i povrata primitaka na odgovarajući način primijenjeni na novčani dio i dio u vlasničkim instrumentima odgođenih i neodgođenih varijabilnih primitaka te kriterija na koje se malus i povrat primitaka oslanjaju;
- j. da se varijabilni primitci ne isplaćuju sredstvima ili metodama kojima je cilj ili koje učinkovito dovode do neusklađenja sa zahtjevima vezanim za primitke identificiranih radnika ili, po potrebi, za sve radnike.

22. Objava informacija

324. Nadležna bi tijela trebala nadzirati javnu objavu informacija o primitcima koje institucije isplaćuju u skladu s člankom 96. Direktive 2013/36/EU, člankom 450. Uredbe (EU) 575/2013 i ovim smjericama i trebala bi utvrditi za koje institucije je potrebno provoditi redovitu kontrolu objave informacija.

325. Uz usporednu analizu primitaka na temelju članka 75. stavka 1. Direktive 2013/36/EU i prikupljanje podataka o osobama s visokim primicima na temelju članka 75. stavka 3. navedene Direktive, po potrebi bi nadležna tijela trebala nametnuti periodično (ili *ad hoc*) nadzorno izvješćivanje o objavama informacija o primicima kako bi nadzirala razvoj praksi primitaka unutar institucija, a posebno unutar značajnih institucija.

23. Kolegij nadzornih tijela

326. Kolegiji nadzornih tijela osnovani na temelju članka 116. Direktive 2013/36/EU trebali bi raspraviti pitanja primitaka u skladu s postupkom nadzorne provjere, uzimajući u obzir dodatna područja supervizorske provjere koja su obvezna na temelju ovih smjernica.

Prilog 1. – Raspored zahtjeva o primicima uključenih u Direktivu 2013/36/EU i Uredbu (EU) 575/2013 te njihovo područje primjene

Zahtjevi o primicima: članaci 74. i 92. do 96. DIREKTIVE 2013/36/EU i članak 450. UREDBE (EU) 575/2013	Svi radnici (na razini institucije uključujući identificirane radnike)	Obvezno za identificirane radnike; institucija bi trebala razmotriti primjenu zahtjeva na sve radnike	Napomene
članak 74.	x		
članak 92.	x		
članak 93.	x		
članak 94. stavak 1. točka (a)		x	
članak 94. stavak 1. točka (b)		x	
članak 94. stavak 1. točka (c)	x		
članak 94. stavak 1. točka (d)	x		
članak 94. stavaka 1. točka (e)	x		
članak 94. stavak 1. točka (f)		x	
članak 94. stavak 1. točka (g)		x	
članak 94. stavak 1. točka (g)		x	
članak 94. stavak 1. točka (g)		x	Primjena diskontne stope nije obvezna
članak 94. stavak 1. točka (h)		x	
članak 94. stavak 1. točka (i)		x	
članak 94. stavak 1. točka (j)	x		
članak 94. stavak 1. točka (k)	x		
članak 94. stavak 1. točka (l)		x	
članak 94. stavak 1. točka (m)		x	
članak 94. stavak 1. točka (n)		x	
članak 94. stavak 1. točka (o)		x	
članak 94. stavak 1. točka (p)		x	
članak 94. stavak 1. točka (q)		x	Odredbe o zaobilaženju trebale bi se primijeniti na sve radnike u vezi s elementima koji se primjenjuju na sve radnike
članak 95.	Obvezno za značajne institucije, druge institucije trebale bi razmotriti osnivanje takvog odbora		
članak 96.	x		
članak 450. Direktive CRR	Identificirani radnici i svi radnici kako je utvrđeno u ovim smjernicama		

Prilog 2. – Informacija o odobrenju viših omjera

Naziv institucije	<i>tekst</i>
Identifikacijska oznaka pravne osobe (LEI)	<i>tekst</i>
Broj radnika (kraj posljednje financijske godine)	<i>broj</i>
Broj identificiranih radnika (rezultat posljednjeg procesa identifikacije)	<i>broj</i>
Ukupna bilanca (kraj posljednje financijske godine)	<i>broj</i>
Donesena odluka	<i>dd/mm/gggg</i>
Određeni omjer	<i>broj (postotak)</i>
Ukoliko su odobreni različiti omjeri unutar institucije, potrebno je naznačiti poslovna područja i odobrene postotke kao slobodan tekst i maksimalni odobreni omjer iznad	<i>tekst</i>