

EBA/GL/2021/04

2. juuli 2021

Suunised usaldusväärse tasustamispoliitika kohta direktiivi 2013/36/EL alusel

1. Vastavus- ja aruandluskohustused

Suuniste staatus

1. Dokument sisaldab määruse (EL) nr 1093/2010¹ artikli 16 kohaselt väljastatud suuniseid. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja finantseerimisasutused võtma mis tahes meetmeid, et suuniseid järgida.
2. Suunistes esitatakse Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) seisukoht nõuetekohase järelevalvetava kohta Euroopa Finantsjärelevalve Süsteemis ehk kuidas tuleks liidu õigust konkreetsetes valdkonnas kohaldada. Suuniste adressaadiks olevad määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 4 lõikes 2 määratletud pädevad asutused peaksid suuniseid järgima, kaasates need sobival viisil oma järelevalvetavadesse (nt muutes oma õigusraamistikku või järelevalvemenetlusi) ka siis, kui suunised on suunatud eelkõige finantseerimisasutustele.

Aruandluskohustus

3. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused teatama EBA-le hiljemalt (29.12.2021), kas nad järgivad või kavatsesid järgida neid suuniseid, või vastasel juhul mittejärgimise põhjused. Kui selleks tähtjaks teadet ei saada, peab EBA pädevat asutust nõudeid mitte täitvaks. Teated tuleks saata EBA veebilehel avaldatud vormil, märkides viite EBA/GL/2021/04. Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid. Nõuete järgimise staatuse mis tahes muutusest tuleb EBA-le teatada.
4. Kooskõlas artikli 16 lõikega 3 avaldatakse teated EBA veebilehel.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1093/2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Pangandusjärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/78/EÜ (ELT L 331, 15.12.2010, lk 12).

2. Sisu, kohaldamisala ja mõisted

Sisu

5. Suunistes täpsustatakse direktiivi 2013/36/EL² artikli 74 lõike 3 ja artikli 75 lõike 2 alusel usaldusväärset ja sooneutraalset tasustamispoliitikat, mis peab kehtima finantsinstitutsioonides, kellele kehtib määruse 2019/2033/EL artikli 1 lõigete 2 ja 5 kohaldamisel direktiivi 2013/36/EL VII jaotis ning kellel peaks seega olema selline tasustamispoliitika kehtestatud kõigile oma töötajatele ja töötajatele, kelle kutsetegevus mõjutab oluliselt finantsinstitutsioonide riskiprofiili (kindlaksmääratud töötajad) direktiivi artiklite 92 kuni 95 järgi, sh töötajatele ja kindlaksmääratud töötajatele individuaalselt, konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel, nagu on sätestatud punktis 9.
6. Asutused võivad omal algatusel kohaldada nende suuniste sätteid kindlaksmääratud töötajate kohta individuaalselt ja konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel.

Adressaadid

7. Suunised on adresseeritud määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 4 lõike 2 punktis i määratletud pädevatele asutustele ja määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 4 lõikes 1 määratletud finantseerimisasutustele, mis on kas finantsinstitutsioonid, nagu on määratletud direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktis 3, või investeerimisühingud, millele kohaldub määruse 2019/2033/EL artikli 1 lõigete 2 ja 5 kohaldamisel direktiivi 2013/36/EL VII jaotis. Iga viidet finantsinstitutsioonidele tuleks mõista nii, et see hõlmab ka sellised investeerimisühingud.

Kohaldamisala

8. Suunised kohalduvad finantsinstitutsioonidele individuaalselt, allkonsolideeritud ning konsolideeritud alusel kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklites 2 ja 109 sätestatud kohaldamistasandiga.
9. Direktiivi 2013/36/EL VII jaotise 2. peatüki II jao nõuete täitmisel kooskõlas sama direktiivi artikliga 109 konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel peaksid ematettevõtjad ja tütarettevõtjad, kellele kohaldub direktiiv 2013/36/EL, tagama, et direktiivis ja nendes suunistes sätestatud korda, protsesse ja mehhanisme rakendavad ja järgivad konsolideeritud alusel ka nende tütarettevõtjad, kelle suhtes see direktiiv ei kohaldu, kuid mis jäävad usaldatavusnõuetekohase konsolideerimise kohaldamisalasse, sh

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/36/EL, mis käsitleb krediidasutuste tegevuse alustamise tingimusi ning krediidasutuste ja investeerimisühingute usaldatavusnõuete täitmise järelevalvet, millega muudetakse direktiivi 2002/87/EÜ ning millega tunnistatakse kehtetuks direktiivid 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ (ELT L 176, 27.6.2013, lk 338).

- (a) iga tütarettevõtja ja selle töötajad (sh kindlaksmääratud töötajad), kui see ettevõtja on asutatud liidus ja tema suhtes ei kohaldata konkreetseid tasustamisnõudeid muudes liidu õigusaktides olevate instrumentide kohaselt;
- (b) iga tütarettevõtja ja selle töötajad (sh kindlaksmääratud töötajad), kui see ettevõtja on asutatud kolmandas riigis ja tema suhtes ei kohaldata konkreetseid tasustamisnõudeid muude liidu õigusaktide kohaselt, kui see oleks asutatud liidus, v.a kui selliste nõuete kohaldamine on ebaseaduslik selle kolmanda riigi seaduste kohaselt, kus tütarettevõtja on asutatud;
- (c) iga tütarettevõtja ja selle töötajad (sh kindlaksmääratud töötajad), kui selle ettevõtja suhtes kohalduvad konkreetset tasustamisnõuded muude liidu õigusaktide instrumentide kohaselt või kui tema suhtes kehtiksid direktiivi 2013/36/EL artikli 74 alusel sooneutraalse tasustamispoliitikaga seoses sellised nõuded, v.a direktiivi 2013/36/EL artiklites 92, 94 ja 95 ning nendega seotud suunistes sätestatud tasustamisnõuded, kui see ettevõtja oleks asutatud liidus;
- (d) kui konsolideeriva ettevõtja liikmesriik on kasutanud kapitalinõuete direktiivi artikli 109 lõikes 6 sätestatud kaalutusõigust, siis iga tütarettevõtja ja selle töötajad (sh kindlaksmääratud töötajad), kes on selle liikmesriigi sätestatud laiemas kohaldamisalas; ning
- (e) konsolideeriva ettevõtja filiaalid ja nende töötajad (sh kindlaksmääratud töötajad) või kõik punktides a–e sätestatud ettevõtjad, kui selle ettevõtja filiaal on asutatud kolmandas riigis.
10. Erand seoses artiklite 92, 94 ja 95 nõuete mittekohaldamisega, nagu on täiendavalt täpsustatud lõike 9 punktis c, ei kehti individuaalsetele töötajatele, kui tegu on tütarettevõtjaga, mis on varahaldusettevõtte või ettevõtja, mis tegeleb direktiivi 2014/65/EL I lisa A jao punktides 2, 3, 4, 6 ja 7 loetletud investeerimisteenuste ja -tegevuste pakkumisega, kui need töötajad on volitatud tegelema kutsetegevusega, millel on otsene oluline mõju konsolideerimisgruppi kuuluvate finantsinstitutsioonide riskiprofiilile või äritegevusele.

Mõisted

11. Direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013 kasutatud ja määratletud mõistetel on siin suunistes sama tähendus. Peale selle kasutatakse suunistes järgmisi mõisteid.

| | |
|--------------------------------|---|
| Aktsiatega seotud instrumentid | instrumendid, mille väärtus põhineb aktsia väärtusel ja mille puhul võrdlusalus on aktsia hind, nt aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid. |
| Aktsionärid | isikud, kes omavad finantsinstitutsiooni aktsiaid või olenevalt finantsinstitutsiooni vormist muud finantsinstitutsiooni omanikud või osanikud. |

| | |
|---|---|
| Alaesindatud sugu | vähem esindatud mees- või naissugu. |
| Edasilükkamisperiood | ajavahemik muutuvtasu andmise ja üleandmise vahel, mille jooksul töötaja ei ole antava tasu juriidiline omanik. |
| Instrumendid | finantsinstrumendid või muud lepingud, mis kuuluvad ühte kahest direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis I viidatud kategooriast. |
| Kindlaksmääratud töötajad | töötajad, kelle kutsetegevusel on oluline mõju finantsinstitutsiooni individuaalsele või konsolideerimisgrupi riskiprofiilile kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 3 sätestatud kriteeriumidega, direktiivi artikli 94 lõike 2 viimases lõigus sätestatud volituste alusel vastu võetud komisjoni delegeeritud määruse (kindlaksmääratud töötajate regulatiivne tehniline standard) ja finantsinstitutsiooni määratletud lisakriteeriumidega, et asjakohasel juhul tagada täielik tuvastamine nendele töötajatele, kelle kutsetegevusel on riskiprofiilile oluline mõju. |
| Kogunemisperiood | ajavahemik, mille puhul hinnatakse ja mõõdetakse tulemusi muutuvtasu andmise määramiseks. |
| Konsolideeriv finantsinstitutsioon | finantsinstitutsioon, mis on kohustatud järgima usaldatavusnõudeid konsolideeritud või allkonsolideeritud olukorra alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga ja direktiivi 2013/36/EL artikliga 109. |
| Lahkumistasu | finantsinstitutsiooni või selle tütarettevõtjate poolt tehtud maksed töötajatele seoses lepingu ennetähtaegse lõpetamisega, st ajutiste lepingute korral enne lepingu lõppkuupäeva ja tähtajatute lepingute korral enne lepingu- või seadusjärgset pensionile jäämist. |
| Mitteuuev mitmeaastane kogunemisperiood | mitmeaastane kogunemisperiood, mis ei kattu teiste mitmeaastaste kogunemisperioodidega. |
| Muutuvtasu | kõik fikseerimata tasud. |
| Muutuvtasu andmine | muutuvtasu andmine konkreetse kogunemisperioodi eest olenemata antava summa tegeliku maksmise hetkest. |
| Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine | kord, mis võimaldab finantsinstitutsioonil vähendada riskiga järelkorrigeerimise alusel kogu või osa edasilükatud muutuvtasu väärtust enne selle üleandmist. |
| Muutuvtasu üleandmine | mõju, millega saab töötaja antud muutuvtasu juriidiliseks omanikuks olenemata maksmise instrumendist või sellest, kas maksmisele kohaldatakse täiendavaid säilitamisperioode või tagasinõudmist. |
| Olulised finantsinstitutsioonid | direktiivi 2013/36/EL artiklis 131 viidatud finantsinstitutsioonid (globaalsed süsteemselt olulised ettevõtjad ja muud süsteemselt olulised ettevõtjad) ning asjakohasel juhul muud finantsinstitutsioonid, mille on määranud pädevad asutused või siseriiklik õigus suuruse ja sisekorralduse ning tegevuse olemuse, ulatuse ja keerukuse alusel. |
| Preemiafond | maksimaalne muutuvtasu summa, mida saab anda muutuvtasu andmise protsessis ja mis on kehtestatud finantsinstitutsiooni äriüksuse tasandil. |
| Põhitasu | maksed või hüvitised töötajatele, mis vastavad 7. jaos sätestatud andmise tingimustele. |

| | |
|---|--|
| Sooline palgalõhe | meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu erinevus, väljendatuna protsendina meeste keskmisest brutotunnitasust. |
| Säilitamisperiood | ajavahemik pärast muutuvtasuna antud instrumentide üleandmist, mille jooksul ei tohi neid müüa või puudub neile juurdepääs. |
| Tagasinõudmine | kord, mille alusel peab töötaja teatud tingimustel tagastama varem makstud või juba üle antud muutuvtasu summa omandi finantsinstitutsioonile. |
| Tasu | kõik põhi- ja muutuvtasu vormid, sh rahalised ja mitterahalised maksed ja hüvitised, mida töötajad saavad finantsinstitutsioonilt või finantsinstitutsiooni nimel enda pakutavate kutseliste teenuste eest, teenitud intressimaksed direktiivi 2011/61/EL ³ artikli 4 lõike 1 punkti d tähenduses ning muud maksed, mida tehakse vahendite abil, mis juhul, kui neid ei käsitletaks tasustamisena, põhjustaksid direktiivi 2013/36/EL tasustamise nõuetest kõrvalehoidmise ⁴ . |
| Tavalised töölepingupaketid | kõik tasuga kaasnevad komponendid, mida on võimalik saada suurel osal töötajatest või konkreetsete funktsioonidega töötajatest valikukriteeriumide alusel, sh hõlmates nt tervishoidu, lapsehoiu võimalusi või proportsionaalseid regulaarseid pensionissemakseid lisaks kohustuslikule süsteemile ja reisipäevarahasid. |
| Töötaja säilitamise preemia | muutuvtasu, mida antakse tingimusel, et töötaja jääb finantsinstitutsiooni teatud eelmääratletud ajavahemiku. |
| Töötajad | kõik finantsinstitutsiooni ja selle tütarettevõtjate töötajad, sh lõikes 9 viidatud ettevõtjate töötajad ning vastavate juhtimise ja järelevalve funktsiooni täitvate juhtorganite kõik liikmed. |
| Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine | direktiivis 2013/36/EL ja määruses (EL) nr 575/2013 sätestatud usaldatavusnõuete kohaldamine konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga. ⁵ |
| Väljamaksed | maksed, mis tehakse kohe pärast kogunemisperioodi ja mida ei lükata edasi. |

³Euroopa Parlamendi ja nõukogu 8. juuni 2011. aasta direktiiv 2011/61/EL alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate kohta, millega muudetakse direktiive 2003/41/EÜ ja 2009/65/EÜ ning määruseid (EÜ) nr 1060/2009 ja (EL) nr 1095/2010.

⁴Kõrvalehoidmine: vt suuniste punkt 10.2.

⁵Vt ka usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise regulatiivne tehniline standard:

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

3. Rakendamine

Rakendamiskuupäev

12. Suuniseid kohaldatakse alates 31. detsembrist 2021.

Kehtetuks tunnistamine

13. 22. detsembril 2015 avaldatud suunised EBA/GL/2015/22 tasustamispoliitika ja -tavade kohta tunnistatakse kehtetuks alates 31. detsembrist 2021.

4. Suunised,

I jaotis. Tasustamispoliitika

1. Kõigi töötajate tasustamise poliitika

14. Direktiivi 2013/36/EL artikli 74 kohaselt peab finantsinstitutsioonil olema kehtestatud kõigi töötajate tasustamise poliitika. Kõigi töötajate tasustamise poliitika peaks vastama direktiivi 2013/36/EL artiklites 92 ja 94 sätestatud põhimõtetele ning siinsetele suunistele, arvestades I lisas⁶ olevat nõuete skeemi. Kõigi töötajate tasustamise poliitika peaks olema sooneutraalne, st töötajad peaksid saama võrdset tasu võrdse või võrdväärse töö eest kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 3 lõike 1 punktiga 65 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 157.
15. Tasustamispoliitikas peaksid olema täpsustatud kõik tasu komponendid ja selleks peaks olema ka pensionipoliitika, sh asjakohasel juhul ennetähtaegselt pensionile jäämise raamistik. Tasustamispoliitika osana tuleks luua ka raamistik finantsinstitutsiooni nimel töötavatele muudele isikutele (nt seotud vahendajatele), tagades, et tehtavad maksed ei tekitaks stiimulit võtta liigseid riske või müüa ebasobivaid tooteid. Kõik finantsinstitutsioonid peaksid kaalutlema, mis direktiivi 2013/36/EL artikli 94 kohased kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu käsitlevad tasustamispoliitika nõuded lisada kõigi töötajate tasustamise poliitikale.
16. Finantsinstitutsiooni kõigi töötajate tasustamise poliitika peaks ühilduma finantsinstitutsiooni äri- ja riskistrateegiaga, sh keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimise riskidega (ESG⁷) seotud eesmärkidega, ettevõtte kultuuri ja väärtustega, riskikultuuriga, sh finantsinstitutsiooni pikaajaliste huvidega ja huvide konfliktide vältimiseks rakendatavate meetmetega, ega tohiks julgustada liigsete riskide võtmist. Selliste eesmärkide ja meetmete muudatusi tuleks arvestada tasustamispoliitika uuendamisel. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et tasustamistavad oleksid kooskõlas nende üldise riskivalmidusega, arvestades kõiki riske, sh maineriske ja ebasobivate toodete müügist tulenevaid riske. Samuti peaksid finantsinstitutsioonid arvestama aktsionäride või omanike pikaajalisi huve olenevalt finantsinstitutsiooni õiguslikust vormist.
17. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma tõestada pädevatele asutustele, et tasustamispoliitika ja -tavad on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetavad seda.
18. Muutuvtasu andmise korral peaks selle aluseks olema finantsinstitutsiooni, äriüksuste ja töötajate töötulemused ning arvestada tuleks võetud riske. Tasustamispoliitika peaks seoses

⁶ Suuniste 1. lisas on nõuded, mille puhul on nõutav või soovitatav kogu finantsinstitutsiooni hõlmav kohaldamine kõigi töötajate suhtes kooskõlas täiendavate suunistega.

⁷ Vt ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. novembri 2019. aasta määrus (EL) 2019/2088, mis käsitleb jätkusuutlikkust käsitleva teabe avalikustamist finantsteenuste sektoris.

muutuvtasu ja tulemushindamisega selgelt eristama tehinguid tegevaid äriüksusi, ettevõtte- ja kontrollifunktsioone.

19. Tasustamispoliitika peaks toetama finantsinstitutsiooni tugeva kapitalibaasi saavutamisel ja hoidmisel kooskõlas suuniste 6. jaoga. Tasustamispoliitika peaks arvestama ka direktiivi 2013/36/EL artiklites 93, 141 ja 141b ning pankade finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse direktiivi artiklis 16a sätestatud piiranguid väljamaksete tegemisel.

20. Tasustamispoliitika peaks sisaldama

- a. finantsinstitutsiooni, ärivaldkondade ja töötajate tulemuste hindamise eesmärged;
- b. töötulemuste mõõtmise meetodeid, sh tulemuskriteeriume;
- c. muutuvtasu ülesehitust, sh asjakohasel juhul instrumente, millena antakse muutuvtasu osad;
- d. muutuvtasu riskiga eel- ja järelkorrigeerimise meetmeid⁸.

21. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et muutuv- või põhitasu osana väljamakstavatest instrumentidest potentsiaalselt tekkivaid huvide konflikte tuvastatakse ja juhitakse. See hõlmab siseteabe alusel kauplemise eeskirjade täitmise tagamist ning hoidumist selliste meetmete rakendamisest, mis võiksid avaldada aktsia või instrumentide hinnale lühiajalist mõju.

22. Kui finantsinstitutsioonis, sh nende tütarettevõtjates, rakendatakse tasustamispoliitikat või konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikat ning finantsinstitutsiooni töötajad on ka finantsinstitutsiooni enamusomanikud, tuleks tasustamispoliitikat kohandada selliste finantsinstitutsioonide või tütarettevõtjate olukorraga. Kindlaksmääratud töötajate korral peaks finantsinstitutsioon tagama, et tasustamispoliitika vastab kapitalinõuete määruse artiklite 92 ja 94 ning siinsete suuniste asjakohastele nõuetele.

23. Piiramata liikmeriikide võetavaid meetmeid⁹, et vältida või kompenseerida alaesindatud soo kutsekarjääril esinevaid ebasoodsaid tingimusi¹⁰, peaksid tasustamispoliitika ja kõik seotud töötingimused, millel on mõju ühikule või ajamäärale, olema sooneutraalsed, st eristamata meesoost, naissoost või muu sooidentiteediga töötajaid.

24. Sooneutraalne tasustamispoliitika peaks tagama, et kõik tasustamispoliitika aspektid on sooneutraalsed, sh tasu andmise ja väljamaksmise tingimused. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma tõendada, et nende tasustamispoliitika on sooneutraalne.

⁸ Erinõuded kindlaksmääratud töötajate tasustamisele ja selle riskimaandusele on suuniste III ja IV jaotises.

⁹ Nt direktiivi 2006/54/EÜ rakendamisel.

¹⁰ Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 157 kasutatakse väljendit „alaesindatud sugu“ (viidates bioloogilisele soole) ja kapitalinõuete direktiivis väljendit „alaesindatud sugu“ (viidates sotsiaalsele soole); siin suunistes on mõlemal väljendil sama tähendus.

25. Ühiku või ajamäära kohta makstava tasu suuruse määramisel peaksid finantsinstitutsioonid arvestama antavat tasu, tööaja korraldust, põhipuhkuse perioode ning muid rahalisi ja mitterahalisi hüvesid. Finantsinstitutsioonid võivad ühikuna kasutada töötajale aastas makstava brutotasu suurust, mis arvutatakse täistööaja ekvivalendi alusel.
26. Sooneutraalse tasustamispoliitika rakendamise jälgimiseks peaksid finantsinstitutsioonid asjakohaselt dokumenteerima ametikoha väärtuse, nt dokumenteerides ametijuhendid või määrates palgakategooriad kõigile töötajatele ja töötajakategooriatele ning määrates, mis ametikohtade väärtust peetakse võrdseks, rakendades selleks nt ametikohtade klassifitseerimise süsteemi, arvestades vähemalt ametikohale või töötajale määratud tegevuste, ülesannete ja kohustuste liiki. Kui palga määramisel kasutatakse ametikohtade klassifitseerimise süsteemi, peaks see põhinema meessoost, naissoost ja muu sooidentiteediga töötajatele ühesugustel kriteeriumidel ning olema koostatud nii, et välistada mis tahes diskrimineerimine, sh soo alusel.
27. Finantsinstitutsioonid võivad töötajate tasu määramisel sooneutraalselt kaalutleda täiendavaid aspekte, nt järgmisi:
- a. hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtav töö ja tööülesannete iseloom¹¹;
 - b. töötamise asukoht ja sealne elukallidus;
 - c. töötajate tase hierarhias ja kas töötajatel on juhtimiskohustusi;
 - d. töötajate formaalhariduse tase;
 - e. töötajate vähesus tööjõuturul spetsialiseeritud ametikohale;
 - f. töölepingu olemus, sh kas see on tähtajaline või tähtajatu;
 - g. töötajate töökogemus;
 - h. töötajate kutsetunnistused;
 - i. asjakohased hüvitised, sh täiendava majapidamis- ja lapsetoetuse maksmine abikaasade ning ülalpeetavate pereliikmetega töötajatele.

2. Tasustamise juhtimine

¹¹ Vt ka komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu.

2.1 Tasustamispoliitika vastutusalad, selle kavandamine, heakskiitmine ja järelevalve

28. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan¹² (edaspidi „järelevalvefunktsioon“) peaks vastutama finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika vastuvõtmise ja haldamise eest ning tegema selle rakendamise järelevalvet tagamaks, et see toimiks täielikult ettenähtud viisil. Järelevalvefunktsioon peaks kiitma heaks ka kõik edasised üksiktöötajatele tehtud tasustamispoliitika olulised erandid või tasustamispoliitika muudatused ning kaalutlema ja jälgima hoolikalt nende mõju. Ükski erand ei tohiks põhineda soolistel kaalutlustel ega muudel diskrimineerivatel aspektidel, erandid peaksid olema hästi põhjendatud ja kooskõlas siseriikliku õiguse tasustamisnõuetega.
30. Järelevalvefunktsioonil peaks kollektiivselt olema piisavalt teadmisi, oskusi ja kogemusi tasustamispoliitika ja -tavade, samuti neist tuleneda võivate stiimulite ja riskide valdkonnas, sh teadmised, oskused ja kogemused seoses tasustamisstruktuuri ning finantsinstitutsiooni riskiprofiilide ja kapitalstruktuuri ühitamise mehhanismidega.
31. Järelevalvefunktsioon peaks tagama, et finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikat ja -tavasid rakendatakse asjakohaselt ning need on kooskõlas finantsinstitutsiooni üldise ühingujuhtimise raamistiku, ettevõtte- ja riskikultuuri, riskivalmiduse ning seonduvate juhtimisprotsessidega.
32. Tasustamispoliitika ja antavate tasudega seotud huvide konfliktid tuleks tuvastada ja asjakohaselt maandada, sh kehtestades objektiivsed tasu andmise kriteeriumid kooskõlas sisearuandluse süsteemiga, asjakohased kontrollid ja n-õ nelja silma põhimõtte. Tasustamispoliitika peaks tagama, et töötajate, sh kontrollifunktsiooni töötajate korral ei teki olulisi huvide konflikte.
33. Tasustamispoliitika ja -tavad ning nende koostamise menetlused peaksid olema selged, hästi dokumenteeritud ja läbipaistvad. Säilitada tuleks nõuetekohane dokumentatsioon, mis käsitleb otsustusprotsessi (nt asjakohaste koosolekute protokollid, asjaomased aruanded ja muud seonduvad dokumendid) ja tasustamispoliitika põhjendusi.
34. Järelevalve- ja juhtimisfunktsioonid ning (kui olemas) tasustamis- ja riskikomiteed peaksid tegema tihedat koostööd ning tagama, et tasustamispoliitika oleks kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendaks seda.
35. Tasustamispoliitikas peaks sätestatama tõhusa raamistiku töötulemuste mõõtmiseks, riskiga korrigeerimiseks ning töötulemuste ja tasu seosed.

¹² Euroopa riikides esineb mitmesuguseid juhtorganite struktuure. Mõnes riigis on tavaline üheosaline struktuur, st juhtorgani järelevalve- ja juhtimisfunktsiooni täidab sama organ. Teistes riikides on tavaline kaheosaline struktuur, millel on kaks sõltumatut organit, millest üks täidab juhtimisfunktsiooni ja teine teeb juhtimisfunktsiooni järelevalvet.

36. Riskijuhtimise funktsioon ja vastavuskontrolli funktsioon peaksid tegema vastavalt oma rollile töhusa panuse preemiafondide, tulemuskriteeriumide ja tasude andmise kehtestamise, kui neil funktsioonidel on kahtlusi seoses mõjuga töötajate käitumisele ja äritegevuse riskantsusega.
37. Järelevalvefunktsioon peaks määrama juhtimisfunktsiooni liikmete tasustamise ja tegema sellele järelevalvet ning juhul, kui punktis 2.4 osutatud töötasukomiteed ei ole moodustatud, tegema ka vahetut järelevalvet sõltumatu kontrolli funktsioonide, sh riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsiooni kõrgema astme töötajate tasustamisele.
38. Järelevalvefunktsioon peaks arvestama kõigi pädevate ühingufunktsioonide ja -organite (nt komiteed, kontrollifunktsioonid ¹³, personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine, eelarvestamise funktsioon jne) ning äriüksuste osalust finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika kavandamisel, rakendamisel ja järelevalves.
39. Personalifunktsioon peaks osalema finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika koostamisel ja pakkuma selleks teavet, sh tasude struktuuri, sooneutraalsuse, tasemete ja stimuleerimiskavade kohta viisil, mis peale vajalike töötajate finantsinstitutsiooni meelitamise ja seal hoidmise tagab ka tasustamispoliitika kooskõla finantsinstitutsiooni riskiprofiiliga.
40. Riskijuhtimise funktsioon peaks toetama ja teabega abistama asjakohaste riskiga kaalutud tulemuse mõõdikute (sh järelkorrigeerimise) määratlemist, samuti hindamist, kuidas muutuvtasu struktuur mõjutab finantsinstitutsiooni riskiprofiili ja -kultuuri. Riskijuhtimise funktsioon peaks valideerima ja hindama riskiga korrigeerimise andmeid ning seda funktsiooni tuleks kutsuda osalema seda arutavatel töötasukomitee koosolekutel.
41. Vastavuskontrolli funktsioon peaks analüüsima, kuidas mõjutab tasustamispoliitika finantsinstitutsiooni vastavust õigusaktidele, eeskirjadele, sisepoliitikale ja riskikultuurile, ning peaks teatama kõigist tuvastatud nõuete mittejärgimisest tulenevatest riskidest ja probleemidest juhtimis- ja järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele. Järelevalvefunktsioon peaks arvestama vastavuskontrolli funktsiooni järeltõlge tasustamispoliitika heakskiitmisel, läbivaatamisel ja järelevalves.
42. Siseauditi funktsioon peaks sõltumatult läbi vaatama finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika koostamise, rakendamise ning selle mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile ja mõju haldamise viisi kooskõlas punktis 2.5 esitatud suunistega.
43. Konsolideerimisgrupi kontekstis peaksid konsolideeriva finantsinstitutsiooni ja tütarettevõtjate pädevad funktsioonid asjakohasel juhul suhtlema omavahel ja vahetama teavet.

2.2 Aktsionäride kaasamine

¹³ Sõltumatu kontrollifunktsioon tähendab äri- ja ühingufunktsioonidest sõltumatuid organisatsiooniüksusi, mis vastutavad tegevuse ja sellest tulenevate riskide kontrollimise ja jälgimise eest, tagades kohaldatavate õigusaktide, eeskirjade ja normide järgimise ning nõustades juhtimisfunktsiooni oma pädevusvaldkondade piires. Tavaliselt kuuluvad sõltumatute kontrollifunktsioonide hulka riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsioon. Kontrollifunktsioonide üksikasjalik teave on EBA suunistes juhtimiskorralduse kohta (GL 44), punktides 26–29.

44. Olenevalt finantsinstitutsiooni juriidilisest vormist ja kohaldatavast siseriiklikust õigusest võib suunata finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika heakskiitmise ning asjakohasel juhul juhtorgani liikmete ja muude kindlaksmääratud töötajate tasustamisega seotud otsused kooskõlas siseriikliku äriühinguõigusega¹⁴ aktsionäride koosolekule. Aktsionäride hääl võib olla nõustav või siduv.

45. Kui juhtorgani üksikliikmete ja muude kindlaksmääratud töötajate tasu kinnitamine on aktsionäride ülesanne, peaksid aktsionärid kiitma heaks kõik tasu komponendid, sh lahkumishüvitised. Kui tasustamispoliitika heakskiitmine sõltub aktsionäride heakskiidust, peaksid aktsionärid samuti kas kiitma eelnevalt heaks maksete maksimumsummad, mida võib anda juhtorganile ja teistele kindlaksmääratud töötajatele töölepingu ennetähtaegsel lõpetamisel, või selliste summade määramise kriteeriumid.

46. Et aktsionärid saaksid teha teadlikke otsuseid kooskõlas punktidega 44 ja 45, peaks järelevalvefunktsioon tagama, et finantsinstitutsioon annab neile tasustamispoliitika kohta piisavalt teavet, mille eesmärk on aidata neil hinnata stiimulite struktuuri, riskivõtmise ja -kontrollimise ulatust ning tasustruktuuri üldist maksumust. See teave tuleks esitada piisavalt vara enne asjaomast aktsionäride koosolekut. Esitada tuleks tasustamispoliitika ja selle muudatuste, tasupaketi määramise menetluste ja otsustusprotsesside üksikasjalik teave, sh järgmine:

- a. tasu komponendid;
- b. tasupakettide peamised omadused ja eesmärgid ning nende kooskõla ettevõtlus- ja riskistrateegiaga, sh finantsinstitutsiooni riskivalmiduse ning ettevõtteväärtustega;
- c. kuidas tagatakse tasustamispoliitika sooneutraalsus;
- d. kuidas arvestatakse punktis b märgitud eel- ja järelkorrigeerimisel, eelkõige kindlaksmääratud töötajate korral.

47. Järelevalvefunktsioon vastutab nii aktsionäride koosolekule esitatud ettepanekute kui ka tasustamispoliitika ja -tavade mis tahes muudatuste tegeliku rakendamise ja järelevalve eest.

48. Kui aktsionäridelt taotletakse heakskiitu suuremale maksimaalsele tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvule kui 200%, tuleks kohaldada järgmist.

- a. Aktsionärid, kellel on õigus hääletada kavandatava tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimumtaseme suurendamise üle, on selle finantsinstitutsiooni aktsionärid, kus tegutsevad kindlaksmääratud töötajad, keda mõjutavad suuremad muutuvtasu maksimumtasemed. Finantsinstitutsioonist tütarettevõtjate korral on pädev otsustama tütarettevõtja üldkoosolek, mitte konsolideeriva finantsinstitutsiooni üldkoosolek.

¹⁴ Vt ka aktsionäride õiguste direktiiv 2007/36 (mida on muudetud direktiiviga 2017/828) artiklid 9a ja 9b.

- b. Kui finantsinstitutsioon kasutab seoses tütarettevõtja piires tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu maksimumtaseme suurendamisega oma hääleõigust tütarettevõtja aktsionärina, peaks olema täidetud üks järgmistest tingimustest:
- i. aktsiaid omava finantsinstitutsiooni järelevalvefunktsioon on korraldanud eelnevalt oma aktsionäride koosolekul hääletuse, kuidas kasutada seoses kõnealuse taseme suurendamisega hääleõigust oma tütarettevõtjates;
 - ii. konsolideeriva finantsinstitutsiooni aktsionäride koosolek on otsustanud konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika osana, et tütarettevõtjad võivad kehtestada kõnealuse suhtarvu suurema maksimumtaseme.
- c. Kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktiga ii peab aktsionäride koosolek tasu põhi- ja muutuvtasu komponentide suurema maksimaalse suhtarvu heakskiitmisel toimima üksikasjaliku soovitusel alusel, milles selgitatakse eelkõige taotletava heakskiidu põhjusi, kaasatud töötajate arvu ja nende ülesandeid finantsinstitutsioonis ning kõnealuse suurema maksimaalse suhtarvu eeldatavat mõju nõudele säilitada tugev kapitalibaas. See teave tuleks esitada aktsionäridele piisavalt vara enne aktsionäride koosolekut.
- d. Iga selle suhtarvu maksimumtaseme suurendamise heakskiitmine peab toimuma kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii sätetega; selles artiklis nimetatud kvoorumi 50% künnis ning hääletuse korral nõutavad 66% ja 75% enamuse künnised tuleks kõik arvutada nii, et arvestatakse hääleõigusi, mis on seotud aktsiatega või finantsinstitutsiooni muude omandiõigustega.
- e. 75% künnis, mida kohaldatakse, kui aktsionäride koosolekul on esindatud alla 50% omandiõigustest, ning 66% künnis, mida kohaldatakse, kui esindatud on vähemalt 50% omandiõigustest, tuleks arvutada esindatud aktsionäride hääleõiguste, mitte aktsionäridest füüsiliste või juriidiliste isikute arvu suhtes.
- f. Kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti 2 viimase taandega ei lubata töötajatel, keda otseselt mõjutavad muutuvtasu kõrgemad maksimumtasemed, kasutada otseselt või kaudselt mis tahes hääleõigusi, mis neil võivad olla. Sellest tulenevalt ei arvestata nende hääleõigusi protsendimäärade arvutamisel ei nimetajas ega lugejas.
- g. Aktsiaid peetakse esindatuks, kui aktsionäril on juriidiliselt võimalik kavandatava suhtarvu maksimumtaseme üle hääletada olenemata hääletamise viisist. Kooskõlas selle põhimõttega ning arvestades siseriiklikku äriühinguõigust, peaksid finantsinstitutsioonid kehtestama selliseks hääletamiseks oma esindatuse sisepoliitika.
49. Aktsionärid peaksid saama hääletada minevikus heaks kiidetud suurema maksimaalse suhtarvu vähendamise üle. Selliseks hääletamiseks on vaja aktsionäride häälteenamust kooskõlas siseriiklikus õiguses tavapäraste otsuste jaoks ettenähtud kohaldatavate eeskirjadega. Kui

heakskiidetud suuremat maksimaalset suhtarvu vähendatakse, peaks finantsinstitutsioon edastama viie tööpäeva jooksul pädevale asutusele otsuse ja heakskiidetud suhtarvu.

2.3 Pädevatele asutustele esitatav teave

50. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii neljanda taande alusel pädevale asutusele aktsionäride koosolekule adresseeritud soovitusel teatades peaks finantsinstitutsioon andma pädevale asutusele kogu aktsionäridele esitatud teabe, sh kavandatava suurema maksimaalse suhtarvu ja selle põhjused, viie tööpäeva jooksul alates sellest, kui aktsionäridele teatati suurema suhtarvu heakskiidu taotlemisest.

51. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti ii viienda taande alusel pädevale asutusele oma aktsionäride tehtud otsusest teatades esitab finantsinstitutsioon järgmise teabe:

- a. otsustamise tulemus ning heaks kiidetud suurem maksimaalne suhtarv, sh juhul, kui suhtarvud olenevad ärivaldkonnast või -funktsioonist, iga ärivaldkonna või funktsiooni suhtarvud kaardistatuna ärivaldkondade ja funktsioonide alusel, nagu on sätestatud EBA suunistes kõrgelt tasustatud isikuid käsitlevate andmete kogumise kohta ja EBA suunistes tasustamistavade võrdlemise kohta, mis mõlemad avaldati 16. juulil 2014¹⁵;
- b. kindlaksmääratud töötajate arv, keda mõjutavad suuremad maksimaalsed suhtarvud, ning kui suhtarvud olenevad ärivaldkonnast ja -funktsioonist, siis suhtarvu vastav suurus iga ärivaldkonna ja -funktsiooni kohta;
- c. analüüs, et kavandatav suurem suhtarv ei ole vastuolus finantsinstitutsiooni kohustustega, mis tulenevad direktiivist 2013/36/EL ja määrusest (EL) nr 575/2013, eelkõige arvestades finantsinstitutsiooni omavahenditega seotud kohustusi;
- d. 2. lisa olev teave, kasutades etteantud vormi;
- e. muu teave, mida võib pädev asutus nõuda.

2.4 Töötasukomitee moodustamine

52. Kooskõlas kapitalinõuete direktiivi artikliga 109 ja artikli 95 lõikega 1 peavad finantsinstitutsioonid, mis on üksikettevõtja, emaettevõtja ja konsolideerimisgrupi tasandil arvestades olulised, moodustama töötasukomitee. Tütarettevõtjad (nt investeerimisühingud, alternatiivse investeerimisfondi valitsejad või eurofondide valitsejad), kelle tegevust reguleeritakse konkreetsete valdkondlike õigusaktide abil, peaksid lähtuma nende suhtes kohaldatavatest konkreetsete valdkondlike õigusaktide eeskirjadest, et määrata, kas nad peavad moodustama töötasukomitee. Konsolideeriv finantsinstitutsioon peaks tagama töötasukomitee moodustamise, kui seda juriidiliselt nõutakse.

¹⁵ Mõlema suunise saad tutvuda järgmise lingi kaudu: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

53. Kui töötasukomitee moodustatakse mitteolulises finantsinstitutsioonis, peaks finantsinstitutsioon täitma siin suunistes esitatud töötasukomiteed käsitlevaid sätteid, kuid võib ühendada töötasukomitee ülesandeid teiste ülesannetega, kui see ei tekita huvide konflikte.

54. Kui töötasukomiteed ei moodustata, tuleks siin suunistes esitatud töötasukomitee käsitlevaid sätteid mõista nõuetena, mis kehtivad järelevalvefunktsioonile.

2.4.1 Töötasukomitee koosseis

55. Töötasukomitee peaks koosnema järelevalvefunktsiooni¹⁶ liikmetest, kes ei täida otsuste täitmise funktsiooni. Globaalsete süsteemselt oluliste ettevõtjate ja muude süsteemselt oluliste ettevõtjate korral peaks töötasukomiteesse kuuluvate liikmete enamus olema sõltumatu ja eesistujaks tuleks määrata sõltumatu liige. Muude pädevate asutuste või siseriikliku õiguse alusel oluliseks peetavate finantsinstitutsioonide töötasukomiteesse peaks kuuluma piisav arv sõltumatuid liikmeid.¹⁷ Kui siseriiklikus õiguses on sätestatud töötajate esindatus juhtorganis, peab komiteesse kuuluma üks või mitu töötajate esindajat.

56. Töötasukomitee liikmetel peaksid kollektiivselt olema asjakohased teadmised, asjatundlikkus ja töökogemus tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas, eelkõige seoses tasustamisstruktuuri finantsinstitutsiooni riski- ja kapitaliprofiiliga ühitamise mehhanismiga.

2.4.2 Töötasukomitee roll

57. Töötasukomitee peaks

- a. vastutama järelevalvefunktsiooni tehtavate tasustamisotsuste koostamise eest eelkõige seoses juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete ning teiste kindlaksmääratud töötajate tasustamisega;
- b. pakkuma tuge ja nõu järelevalvefunktsioonile finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika kujundamisel, sh seoses sellega, et tasustamispoliitika oleks sooneutraalne ja toetaks eri soost töötajate võrdset kohtlemist;
- c. toetama järelevalvefunktsiooni tasustamispoliitika, -tavade ja -protsesside järelevalves ning tasustamispoliitika järgimisel;
- d. kontrollima, kas kehtiv tasustamispoliitika on endiselt ajakohane, ja tegema vajaduse korral muudatusettepanekuid;

¹⁶Euroopa riikides esineb mitmesuguseid juhtorganite struktuure. Mõnes riigis on tavaline üheosaline struktuur, st juhtorgani järelevalve- ja juhtimisfunktsiooni täidab sama organ. Teistes riikides on tavaline kaheosaline struktuur, millel on kaks sõltumatut organit, millest üks täidab juhtimisfunktsiooni ja teine teeb juhtimisfunktsiooni järelevalvet. Neil juhtudel peaks tasukomitee koosnema järelevalveorgani liikmetest.

¹⁷Sõltumatus, nagu on sätestatud EBA sisemise juhtimissüsteemi suunistes, vt ka EBA ja ESMA ühissuunistes juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta.

- e. vaatama läbi väliste töötasukonsultantide määramise, keda järelevalvefunktsioon võib otsustada kasutada nõu või toetuse saamiseks;
- f. tagama aktsionäridele tasustamispoliitika ja -tavade kohta antava teabe piisavuse, eriti seoses põhi- ja muutuvtasu suhtarvu maksimaalse taseme suurendamise kavaga;
- g. hindama mehhanisme ja süsteeme, mis on võetud vastu eesmärgiga tagada, et tasustamissüsteem arvestaks nõuetekohaselt kõiki riskiliike, likviidsus- ja kapitalitasemeid ning üldine tasustamispoliitika oleks kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetaks seda ning oleks kooskõlas finantsinstitutsiooni äristrateegia, eesmärkide, ettevõttekultuuri ja -väärtuste, riskikultuuri ja pikaajaliste huvidega;
- h. hindama tulemuseesmärkide saavutamist ja hilisema riskiga korrigeerimise vajadust, sh muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamist;
- i. vaatama läbi mitu võimalikku stsenaariumi testimaks, kuidas reageerivad tasustamispoliitika ja -tavad välis- ja sisesündmustele, ning järeltestima tasu andmise kriteeriume ja hilisemat riskiga korrigeerimist tegelike riskiväljundite alusel.

58. Kui finantsinstitutsioon on moodustanud töötasukomitee, peaks see tegema otseselt järelevalvet sõltumatutes kontrollifunktsioonides, sh riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsioonis, kõrgema astme töötajate tasustamise üle. Töötasukomitee peaks andma järelevalvefunktsioonile soovitusi kontrollifunktsioone täitvate kõrgema astme töötajate tasustamispakettide kavandamise ja makstavate tasu summade kohta.

2.4.3 Protsess ja aruandlusahelad

59. Töötasukomitee peaks

- a. omama juurdepääsu kõigile andmetele ja kogu teabele, mis on seotud järelevalvefunktsiooni otsustusprotsessiga tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisel ning rakendamisel, järelevalvel ja läbivaatamisel;
- b. omama piisavalt rahalisi vahendeid ja takistamatut juurdepääsu sõltumatutelt kontrollifunktsioonidelt, sh riskijuhtimise funktsioonilt saadud teabele ja andmetele;
- c. tagama sõltumatute kontrollifunktsioonide ja muude vastavate oskusvaldkondade asjakohaste funktsioonide (nt personaliosakonna, õigusosakonna ja strateegilise planeerimise) piisava kaasamise ja küsima vajaduse korral nõu väljastpoolt.

60. Töötasukomitee peaks tegema koostööd teiste järelevalvefunktsiooni komiteedega, kelle tegevusel võib olla mõju tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisele ja nõuetekohasele toimimisele (nt riski-, auditi- ja nomineerimiskomiteega), ning andma järelevalvefunktsioonile ja asjakohasel juhul aktsionäride koosolekule piisavalt teavet oma tegevusest.

61. Kui riskikomitee on moodustatud, peaks ta, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesandeid, uurima, kas tasustamispoliitika ja -tavadega pakutavate stiimulid arvestavad finantsinstitutsiooni riski, kapitali, likviidsust ning tulude tõenäosust ja ajastust.

62. Mõlema komitee olemasolu korral peaks üks riskikomitee liige osalema asjakohasel juhul töötasukomitee koosolekul ja vastupidi.

2.5 Tasustamispoliitika läbivaatamine

63. Järelevalvefunktsioon või (kui moodustatud) töötasukomitee peaks tagama, et finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikat ja -tavasid vaadatakse organisatsioonisiselt läbi tsentraalselt ja sõltumatult vähemalt kord aastas. Läbivaatus peaks hõlmama analüüsi, kas tasustamispoliitika on sooneutraalne.

64. Finantsinstitutsioonid peaksid jälgima soolise palgalõhe arengut riigiti eraldi järgmistel juhtudel:

- a. kindlaksmääratud töötajad, v.a juhtorgani liikmed,
- b. juhtimisfunktsiooni juhtorgani liikmed,
- c. järelevalvefunktsiooni juhtorgani liikmed ja
- d. muud töötajad.

65. Kui mees- ja naistöötajate või juhtorgani mees- ja naisliikmete keskmine palk on oluliselt erinev, peaksid finantsinstitutsioonid dokumenteerima peamised põhjused ning võtma asjakohasel juhul asjakohaseid meetmeid või suutma tõendada, et erinevus ei tulene tasustamispoliitikast, mis ei ole sooneutraalne.

66. Reguleerivatele dokumentidele, konsolideerimisgrupi poliitikale, menetlustele ja sisekorrale vastavuse peaks keskselt läbi vaatama konsolideeriva finantsinstitutsiooni siseauditi funktsioon.

67. Finantsinstitutsioonid peaksid keskse ja sõltumatu läbivaatuse tegema üksikettevõtja tasandil. Konsolideerimisgrupis võivad tütarettevõtjatest mitteolulised finantsinstitutsioonid tugineda konsolideeriva finantsinstitutsiooni tehtavale läbivaatusele, kui konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel tehtav läbivaatus hõlmab finantsinstitutsiooni ja selle tulemused tehakse tema järelevalvefunktsioonile kättesaadavaks.

68. Olenemata juhtorgani vastutusest võivad finantsinstitutsioonid tasustamispoliitika perioodilise sõltumatu läbivaatamise ülesanded anda osaliselt või täielikult edasi, kui tegu ei ole olulise finantsinstitutsiooniga¹⁸. Finantsinstitutsiooni võivad nimetatud ülesannete täitmisel täiendada ja toetada kvalifitseeritud ja sõltumatud väliskonsultandid¹⁹. Läbivaatuse eest vastutab järelevalvefunktsioon.

¹⁸ Vt EBA suunised tegevuse edasiandmise kohta.

¹⁹ Tegevuse edasiandmise lisateave on juhtimiskorraldust käsitlevates EBA suunistes.

69. Keskse ja sõltumatu sisekontrolli osana peaksid finantsinstitutsioonid hindama, kas üldine tasustamispoliitika, üldised tasustamistavad ja -protsessid

- a. toimivad ettenähtud viisil (eelkõige, et järgitakse heakskiidetud poliitikat, menetlusi ja sisekorda; et tasu väljamaksed on asjakohased ja kooskõlas äristrateegiaga; ning piisavalt arvestatakse finantsinstitutsiooni riskiprofiili, pikaajalisi eesmärgi ja muid eesmärgi);
- b. vastavad siseriiklikele ja rahvusvahelistele eeskirjadele, põhimõtetele ja normidele ning
- c. on kogu konsolideerimisgrupis järjepidevalt rakendatavad, on kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklitega 141 ja 141b ning direktiivi 2014/59/EL artikliga 16a ega piira finantsinstitutsiooni võimet hoida või taastada tugevat kapitalibaasi kooskõlas suuniste 6. jaoga.

70. Teised asjaomased ühingusisesed funktsioonid (nt personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine jt) ja peamised järelevalvefunktsiooni komiteed (st audiit-, riski- ja nomineerimiskomitee) peaksid olema finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika läbivaatamise tihedalt kaasatud, et tagada kooskõla finantsinstitutsiooni riskijuhtimisstrateegia ja -raamistikuga.

71. Kui korralistel läbivaatamistel selgub, et tasustamispoliitika ei toimi soovitud või ettenähtud viisil, või kui tehakse soovitusi, peaks töötasukomitee (kui moodustatud) või järelevalvekomitee tagama, et tehakse korrigeerimise meetmete kava ettepanek, kiidetakse see heaks ja rakendatakse õigel ajal.

72. Tehtud siseläbivaatuse tulemused ja võimalike avastatud puuduste korrigeerimiseks võetavad meetmed tuleks dokumenteerida kas kirjalike aruannete või asjaomaste komiteede või järelevalvefunktsiooni koosolekuprotokollidena ning teha need kättesaadavaks juhtorganile, asjaomastele komiteedele ja ühingufunktsioonidele.

2.6 Organisatsioonisisene läbipaistvus

73. Finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika tuleks organisatsioonisiselt avalikustada kõigile töötajatele ja see peaks olema neile pidevalt kättesaadav. Üksiktöötaja tasu konfidentsiaalsed aspektid ei ole organisatsioonisisese läbipaistvuse küsimus.

74. Töötajaid tuleks teavitada nende muutuvtasu omadustest ning protsessist ja kriteeriumidest, mille alusel hinnatakse nende kutsetegevuse mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile ja nende muutuvtasu. Eelkõige peaks isiku tulemuslikkuse hindamine olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ja asjaomastele töötajatele kättesaadav.

3. Tasustamispoliitika ja konsolideerimisgrupi kontekst

75. Nende suuniste konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil kohaldamisel peaks konsolideeriv finantsinstitutsioon tagama, et suuniste sätteid kohaldatakse tema

tütarettevõtjate töötajate ja kindlaksmääratud töötajate suhtes, kes on lõikes 9 sätestatud usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalas. Konsolideerival või allkonsolideerival finantsinstitutsioonil peaks olema konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil kättesaadav ja nõudmisel pädevale asutusele esitatav teave tasustamispoliitika rakendamise kohta kooskõlas siinsete suunistega, sh usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalas olevatel tütarettevõtjatel.

76. Konsolideeritud järelevalvet tegev asutus ja allkonsolideeriva finantsinstitutsiooni pädev asutus peaksid tõhusalt kontrollima eelmise punkti kohaldamist ja püüdma teha koostööd (sh järelevalvekolleegiumides) teiste liikmesriikide asutustega, mis vastutavad asjaomaste tütarettevõtjate järelevalve eest, ja kolmandate riikide asutustega, kui teostatav.
77. Konsolideeritud või allkonsolideeritud alusel peaksid konsolideeriv finantsinstitutsioon ja pädevad asutused tagama, et kõigis usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisala finantsinstitutsioonides ja teistes asutustes ning kõigis nende filiaalides rakendatakse kogu konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikat ja seda järgitakse kõigi töötajate, sh kindlaksmääratud töötajate tasustamisel. Konsolideerimisgrupi tasandil tasustamispoliitika kehtestamisel tuleks arvestada tütarettevõtjate tasustamisnõudeid. Konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika peaks olema kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega, seda edendama ja olema sooneutraalne.
78. Konsolideerimisgruppi kuuluvate finantsinstitutsioonide ja üksuste korral, mis asuvad mitmes liikmesriigis, peaks kogu konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika täpsustama, kuidas tuleks selle rakendamisel käsitleda direktiivi 2013/36/EL tasunõuete riikliku rakendamise erinevusi, eelkõige seoses tasu muutuvkomponendi ja fikseeritud tasu maksimaalse suhte piiramisel 100%-ni (asjakohasel juhul aktsionäride nõusolekul kuni 200%-ni)²⁰, võimalust kohaldada tinglikku diskontomäära²¹, kõiki piiranguid instrumentide kasutamisel²², direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 3 alusel vabastuse kohaldamist ja sama direktiivi artikli 109 lõikes 6 sätestatud siseriiklikku kaalutusõigust, et hõlmata tütarettevõtjad, kelle suhtes kohaldatakse konkreetset tasustamisraamistikku sama direktiivi artiklite 92, 94 ja 95 konsolideeritud rakendamise kohaldamisalas.
79. Nõuete konsolideeritud kohaldamisel kehtivad tasustamisnõuded, mida kohaldatakse konsolideeriva finantsinstitutsiooni asukohaliikmesriigis, sh kindlaksmääratud töötajatele, kellel on oluline mõju konsolideerimisgrupi riskiprofiilile, isegi kui konsolideeriva finantsinstitutsiooni asukohaliikmesriik on rakendanud direktiivi 2013/36/EL artikli 94 nõudeid rangemalt. Samuti peavad direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalas olevad tütarettevõtjad oma töötajate korral täitma siseriikliku õiguse kohaldatavaid nõudeid, isegi kui need on konsolideeritud nõuetest rangemad.
80. Kolmandas riigis asuva ematettevõtja töötajad, kes on lähetatud ELi tütarettevõtjasse, mis on finantsinstitutsioon või filiaal, ning kes kuuluksid siis, kui nad töötaksid vahetult ELi

²⁰Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktid i ja ii.

²¹Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkt iii.

²²Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkt l.

finantsinstitutsioonis või filiaalis, vastava ELi finantsinstitutsiooni või filiaali kindlaksmääratud töötajate määratluse alla, on kindlaksmääratud töötajad. Nimetatud lähetatud töötajate suhtes peaks kohaldama direktiivi 2013/36/EL artikleid 92, 93 ja 94 nii, nagu neid rakendatakse liikmesriigis, kus asub ELi finantsinstitutsioon või filiaal, ning kohaldatavaid regulatiivseid tehnilisi standardeid. Lühiajaliste lähetuste korral, nt kui isik viibib liikmesriigis ainult mõne nädala, et teha projektitööd, tuleks kohaldada tema suhtes neid sätteid ainult siis, kui ta oleks tuvastatav kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel, arvestades talle asjaomase ajavahemiku eest antavat tasu ning rolli ja ülesandeid lähetuse ajal.

81. Lühiajalisi lepinguid ja lähetusi ei tohi kasutada direktiivis 2013/36/EL sätestatud tasustamisnõuetest ega ühestki seonduvast standardist või suunistest kõrvalehoidmise vahendina.
82. Kolmandates riikides asuvate tütarettevõtjate korral, mis on konsolideeritud alusel hõlmatud direktiivi 2013/36/EL artiklite 92, 94 ja 95 kohaldamisel, peaks kogu konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika sätestama tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide maksimaalse suhtarvu kuni 100% (kohaldatavuse korral aktsionäride konsolideerimisgrupi tasandil heakskiidul kuni 200%), täpsustama, kas kohaldatakse tinglikku diskontomäära, ning tagama, et instrumente kasutatakse muutuvtasu maksmiseks kooskõlas siinsete suuniste ja komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 527/2014²³, v.a kui nende nõuete kohaldamine on selles kolmandas riigis ebaseaduslik. Selliste kolmandate riikide tütarettevõtjate tasustamispoliitika peaks olema kooskõlas kogu konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikaga ja vastama direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 2, artikli 93 ja artikli 94 nõuetele vähemalt nende töötajate korral, kelle kutsetegevus on oluline mõju konsolideerimisgrupi riskiprofiilile.
83. Pädevad asutused peaksid tagama, et kolmandas riigis tegevusloa saanud krediidasutuste liikmesriigis asuvate filiaalide suhtes kohaldatakse samu nõudeid, mida kohaldatakse liikmesriikides asuvate finantsinstitutsioonide suhtes. Kui sellised filiaalid soovivad rakendada tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu üle 100%, peaksid nad tõendama pädevale asutusele, et kolmandas riigis asuva finantsinstitutsiooni aktsionärid on suurema suhtarvu heaks kiitnud.
84. Direktiivis 2013/36/EL ja siin suunistes sätestatud tasustamisnõudeid kohaldatakse liikmesriikides finantsinstitutsioonide suhtes olenemata asjaolust, et nad võivad olla kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva finantsinstitutsiooni tütarettevõtjad. Kui kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva finantsinstitutsiooni ELis asuv tütarettevõtja on konsolideeriv finantsinstitutsioon, ei hõlma usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva finantsinstitutsiooni tasandit ega selle finantsinstitutsiooni teisi otseseid tütarettevõtjaid. Konsolideeriv finantsinstitutsioon peaks tagama, et kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva finantsinstitutsiooni kogu konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikat

²³ Komisjoni 12. märtsi 2014. aasta delegeeritud määrus (EL) nr 527/2014, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi (EL) nr 2013/36/EL seoses regulatiivsete tehniliste standarditega, millega määratakse kindlaks instrumentide liigid, mis adekvaatselt kajastavad krediidasutuse või investimisühingu krediitkvaliteeti pikemas perspektiivis ning on asjakohased kasutamiseks muutuvtasu maksmisel (ELT L 148, 20.5.2014, lk 21). Avaldatud aadressil http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

arvestatakse tema enda tasustamispoliitikas, kui see ei ole vastuolus asjakohastes ELi või siseriiklikus õiguses sätestatud nõuetega, sh siinsete suunistega.

4 Proportsionaalsus

85. Direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 2 sisalduva proportsionaalsuse põhimõtte eesmärk on viia tasustamispoliitika ja -tavad järjepidevalt kooskõlla konkreetse finantsinstitutsiooni riskiprofiili, riskivalmiduse ja strateegiaga, et eesmärgid ja tasustamisnõuded tegelikult saavutada.

86. Tasustamisnõuete ja siinsete suuniste proportsionaalse kohaldamise korral peaksid finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused kaalutlema kõigi järgmiste kriteeriumide kombinatsiooni:

- a. suurus,
- b. organisatsioonistruktuur ja
- c. finantsinstitutsiooni tegevuse iseloom, ulatus ja keerukus.

87. Selle hindamisel, mis on proportsionaalne, ning tasustamispoliitika ja riskimõõtmise lähenemiste nõutava keerukusastme määramisel peaksid finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused arvestama kõigi ülaltoodud kriteeriumide kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete aspektide kombinatsiooni. Näiteks võib äritegevus olla väikese ulatusega, kuid see võib siiski sisaldada keerukaid tegevusi ja riskiprofiile oma tegevuse iseloomu või toodete keerukuse tõttu.

88. Nendel põhjustel peaksid finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused arvestama vähemalt järgmisi kriteeriume:

- a. kas finantsinstitutsioon vastab määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktides 145 ja 146 sätestatud väikese ja mittekeeruka finantsinstitutsiooni või suure finantsinstitutsiooni kriteeriumidele;
- b. kas finantsinstitutsioon vastab kriteeriumidele ja künnistele, mis on sätestatud direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõigetes 3 ja 4 seoses muutuvtasu väljamaksmise protsessist loobumisega;
- c. finantsinstitutsiooni geograafiline kohalolek ning tehingute maht igas jurisdiktsioonis;
- d. juriidiline vorm ning kättesaadavad omakapitali- ja võlainstrumendid;
- e. luba kasutada kapitalinõuete mõõtmiseks organisatsioonisiseseid meetodeid (nt sisereitingute või täiustatud mõõtmismudeli põhiseid meetodeid);
- f. kas finantsinstitutsioon on osa konsolideerimisgrupist, ja kui on, siis kas on hinnatud selle konsolideerimisgrupi proportsionaalsust ja mis on konsolideerimisgrupi omadused;

- g. lubatud tegevuse ja teenuste liik (nt laenud ja hoiused, investeerimispangandus);
- h. aluseks olev äristrateegia;
- i. äritegevuse struktuur ning äritegevuse riskide ajavahemik, mõõdetavus ja prognoositavus;
- j. finantsinstitutsiooni rahastamisstruktuur;
- k. finantsinstitutsiooni sisekorraldus, sh muutuvtasu suurus, mida saab maksta kindlaksmääratud töötajatele;
- l. finantsinstitutsiooni kasumi ja kahjumi struktuur;
- m. klientide liik (nt jaekliendid, äriühingud, väikeettevõtted või avaliku sektori asutused);
- n. toodete või lepingute keerukus.

89. Tasustamisnõuete ja siin suunistes sätestatu proportsionaalsel kohaldamisel vastutavad finantsinstitutsioonid, et arvestavad oma riskiprofiili, riskivalmidust ja muid omadusi ning arendavad ja rakendavad tasustamispoliitikat ja -tavasid, mis on asjakohaselt kooskõlas finantsinstitutsiooni äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja pikaajaliste huvidega. Usaldusväärse ja tõhusa tasustamispoliitika ja -tavade kohustus kehtib siiski kõigile finantsinstitutsioonidele ning kõigi töötajate korral olenemata finantsinstitutsiooni eriomadustest.

90. Enne tasustamisnõuete ja siinsete suuniste sätete proportsionaalset kohaldamist tuleks tuvastada töötajad direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 3 sätestatud kriteeriumide, direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 2 alusel antud komisjoni delegeeritud määruse ja täiendavate sisekriteeriumide kohaselt²⁴.

91. Muutuv- ja põhitasu komponentide maksimaalse suhte piiramine 100%-ni (aktsionäride heakskiidul 200%-ni) peaks olema kohaldatud finantsinstitutsiooni kõigi kindlaksmääratud töötajate suhtes.

92. Kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate suhtes suuniste 3. ja 4. jao kohaselt eri tasustamispoliitikat rakendades tuleks proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamisel arvestada kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile.

93. Pädevad asutused peaksid tagama, et finantsinstitutsioonid järgivad tasustamisnõudeid ja siinsete suuniste sätteid viisil, mis tagab eri finantsinstitutsioonidele võrdsed tingimused.

Muutuvtasu väljamaksmise protsessist loobumine

94. Piiramata direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 3 rakendamist liikmesriikides, ei ole finantsinstitutsioonid, mis ei ole määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktis 146

²⁴ Vt tuvastamisprotsessi suunistes siin suuniste 5. jaos.

määratletud suured finantsinstitutsioonid, ja mille koguvara on siseriiklikus õiguses määratletud piirmäärast väiksem, õigustatud kohaldama muutuvtasu edasilükkamise ja selle instrumentides väljamaksmise nõudeid, nagu on sätestatud direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktides l ja m ning punkti o teises lõigus. Finantsinstitutsioon, mis vastab ühele või mitmele määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punkti 146 kriteeriumile, on suur finantsinstitutsioon.

- a. Hinnang, kas finantsinstitutsioon on globaalne süsteemselt oluline ettevõtja või muu süsteemselt oluline ettevõtja, antakse kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 131 ja komisjoni delegeeritud määrusega (EL) 2016/1608, mis käsitleb regulatiivseid tehnilisi standardeid globaalsete süsteemselt oluliste ettevõtjate tuvastamise meetodika määramiseks ja globaalsete süsteemselt oluliste finantsinstitutsioonide alamkategoriate määramiseks, ning EBA suunistega direktiivi 2013/36/EL (CRD) artikli 131 lõike 3 kohaldamistingimuste määramise kriteeriumide kohta seoses muude süsteemselt oluliste finantsinstitutsioonide hindamisega.
- b. Hinnates, kas konsolideeriv finantsinstitutsioon vastab määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punkti 146 alapunktis d sätestatud piirmäärale, on kriteeriumid täidetud, kui summa ületab künnise konsolideeritud tasandil.²⁵ Vajaduse korral tuleks summad teisendada eurodesse, kasutades komisjoni finantsplaneerimiseks avaldatud vahetuskurssi ja konsolideeriva finantsinstitutsiooni majandusaasta viimase kuu eelarvet.

95. Töötajale makstava aastase muutuvkomponendi summa ja aastas makstava tasu muutuv- ning püsikomponendi suhte leidmisel artikli 94 lõike 3 punkti b tähenduses, st loobumise kohaldamine makse edasilükkamise ja väljamaksmise nõude kohaldamisel töötajatele instrumentides muutuvtasu maksmise korral, peaksid finantsinstitutsioonid arvestama punktides a ja b täpsustatud summasid ning kohaldama punktides c–f sätestatud täiendavaid tingimusi:

- a. antav aastane muutuvtasu tulemusperioodi eest, mis võrdub majandusaastaga, mille kohta see on määratud, kui loobumist saab kohaldada, ja kõik nimetatud majandusaastal lõppenud tulemusperioodid, olenemata nimetatud majandusaastal lõppenud aluseks olevate tulemusperioodide pikkusest, nt peaks sisaldama muutuvtasu täissummat, mis põhineb korduvatel ja mitteuuevatel mitmeaastastel kogunemisperioodidel ning töötaja säilitamise preemial perioodiks, mis on pikem kui üks aasta, kui aluseks olev periood lõppes asjaomasel majandusaastal;
- b. aastane põhitasu majandusaasta eest, mille kohta võib loobumist kohaldada; finantsinstitutsioonid võivad arvutamisel välja jätta muud lõigetes 132 ja 133 määratletud põhitasu komponendid;
- c. summad peaksid põhinema siin suunistes oleval põhi- ja muutuvtasu määratlusel ning need tuleks arvutada antava brutotasu alusel;

²⁵ Määruse (EL) nr 575/2013 artiklit 19 kohaldatakse usaldatavusnõuete kohase konsolideerimine kohaldamisalas mitteolevate üksuste suhtes.

- d. muutuvtasu peaks koosnema kõigist antava muutuvtasu vormidest, sh tulemspõhisest muutuvtasust, tagatud muutuvtasuna makstud summadest, töötaja säilitamise preemiast, lahkumistasudest ja vabatahtlikest pensionihüvitistest;
 - e. kui finantsinstitutsioonid määravad summad individuaalsel alusel, tuleks arvestada finantsinstitutsiooni antud tasu, kui summa määrab konsolideeriv finantsinstitutsioon konsolideeritud alusel, ning kogu tasu, mille on andnud finantseerimisasutused ja kõrvalteenuste osutajad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalas;
 - f. kui tasu makstakse muus väeringus kui eurodes, tuleks summad teisendada eurodesse, kasutades komisjoni finantsplaneerimiseks avaldatud vahetuskurssi ja finantsinstitutsiooni majandusaasta viimase kuu eelarvet.
96. Varade väärtuse keskmise alusel arvutamisel jooksvale majandusaastale vahetult eelneval nelja-aastasel perioodil direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 3 punkti a kohaldamisel peaksid finantsinstitutsioonid kasutama nelja eelnenud majandusaasta lõpu väärtuse aritmeetilist keskmist. Kui raamatupidamisarvestust peetakse muus väeringus kui eurodes, tuleks summad teisendada eurodesse, kasutades komisjoni finantsplaneerimiseks avaldatud vahetuskurssi ja iga majandusaasta viimase kuu eelarvet.
97. Kui siseriikliku õiguse kohaselt on pädevatel asutustel õigus kehtestada individuaalsete finantsinstitutsioonide jaoks direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 3 ja artikli 94 lõike 4 kohased piirmäärad, peaksid pädevad asutused direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõigete 3 ja 4 kohaseid piirmääri vähendades või suurendades arvestama finantsinstitutsiooni tegevuse olemust, ulatust ja keerukust, sisekorraldust või asjakohasel juhul selle konsolideerimisgrupi tunnuseid, kuhu ta kuulub, samuti arvestama selles jaos sätestatud proportsionaalsuskriteeriume.
- ## 5. Tuvastamisprotsess
98. Finantsinstitutsiooni ülesanne on tuvastada töötajad, kelle kutsetegevus mõjutab oluliselt finantsinstitutsiooni riskiprofiili. Kõik finantsinstitutsioonid peaksid tegema iga aasta enesehindamise, et tuvastada kõik töötajad, kelle kutsetegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt finantsinstitutsiooni riskiprofiili. Tuvastamisprotsess peaks olema finantsinstitutsiooni üldise tasustamispoliitika osa.
99. Enesehindamine peaks põhinema direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 3 sätestatud kvalitatiivsetel ja kvantitatiivsetel kriteeriumidel, kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetel tehnilistel standarditel, ning peaks – kui seda on vaja kõigi selliste töötajate täielikuks tuvastamiseks, kelle tegevus mõjutab oluliselt finantsinstitutsiooni riskiprofiili – hõlmama finantsinstitutsiooni sätestatud lisakriteeriume, mis kajastavad finantsinstitutsiooni eri tegevuste riskitasemeid ning töötajate mõju riskiprofiilile.
100. Kui kohaldatakse töötajate tasul põhinevaid kvantitatiivseid kriteeriume, tuleks arvestada eelmisel majandusaastal antud põhitasu ja töötajatele eelmisel majandusaastal või eelmise majandusaasta eest antud muutuvtasu. Eelmisel majandusaastal antud muutuvtasu on eelmisel

majandusaastal antud muutuvtasu viitega varasemale tulemuslikkusele. Finantsinstitutsioonid peaksid oma tasustamispoliitikas määratlema kohaldatava meetodi. Töötajate tasustamisel põhinevaid kvantitatiivseid kriteeriume kohaldades peaksid finantsinstitutsioonid arvestama kõiki kutseliste teenuste eest antud rahalisi ja mitterahalisi tasu põhi- ja muutuvtasu komponente. Tavalisi tasupakette, mida ei arvestata üksiktöötaja tasandil, tuleks arvestada üldsumma alusel, mis jaotatakse üksiktöötajale objektiivsete kriteeriumide alusel.

101. Eurodes määratletud kvantitatiivsete kriteeriumide kohaldamisel peaksid finantsinstitutsioonid, mis annavad tasu muus väeringus kui euro, kohaldatavad künnised teisendama, kasutades kas raamatupidamise konsolideerimiseks kasutatavat asutusesisest vahetuskurssi või vahetuskurssi, mida komisjon kasutab finantsplaneerimisel ja tasu andmise kuul eelarve koostamiseks, või vahetuskurssi, mis kehtis finantsinstitutsiooni majandusaasta viimasel kuul.²⁶ Finantsinstitutsioon peaks tasustamispoliitikas dokumenteerima vahetuskurssi määramise meetodi.

102. Enesehindamine peaks olema selge, järjepidev, nõuetekohaselt dokumenteeritud ja aasta jooksul korrapäraselt ajakohastatud, arvestades vähemalt direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 3 punktides a, b ja c või regulatiivsete tehniliste standardite artiklis 5 sätestatud kvalitatiivseid kriteeriume, kindlaksmääratud töötajate regulatiivseid tehnilisi standardeid ja asjakohasel juhul ka finantsinstitutsioonide kriteeriume. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et töötajaid, kes vastavad või tõenäoliselt vastavad kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi artiklis 3 sätestatud kriteeriumidele majandusaasta vältel vähemalt kolme kuu jooksul, käsitletakse kindlaksmääratud töötajatena.

103. Töötajate tuvastamisega seoses koostatavad enesehindamise dokumendid peaksid sisaldama vähemalt järgmist teavet:

- a. enesehindamise aluspõhjendused ja nende kohaldamise ulatus;
- b. finantsinstitutsiooni äristrateegiast ja tegevusest tulenevate riskide hindamise lähenemisviis, sh eri geograafilistes asukohtades;
- c. kuidas hinnatakse finantsinstitutsioonides või muudes konsolideerimise alla kuuluvates üksustes (sh kolmandates riikides asuvates üksustes, tütarettevõtjates ja filiaalides) töötajaid;
- d. enesehindamise protsessi kavandamisel, järelevalvel, läbivaatamisel ja kohaldamisel osalevate äriühingute ja sisefunktsioonide rollid ja vastutusalad ning
- e. tuvastamise tulemus.

104. Finantsinstitutsioonid peaksid tuvastamisprotsessi ja selle tulemused dokumenteerima ning peaksid suutma tõendada pädevale järelevalveasutusele, kuidas tuvastati töötajad nii direktiivi 2013/36 EL artikli 92 lõikes 3, kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste

²⁶Vahetuskursid on avaldatud Euroopa Komisjoni veebilehel aadressil http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

standardite sätestatud kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumide kui ka finantsinstitutsioonis kasutatavate lisakriteeriumide alusel.

105. Enesehindamise dokumendid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate arvu, sh esimest korda kindlaks määratud töötajate arvu, tööülesandeid ja tegevusi, nimesid või muud kordumatut tunnust, ning kindlaksmääratud töötajate jagunemist finantsinstitutsiooni ärivaldkondade kaupa ja võrdlust eelmise aasta enesehindamise tulemustega.

106. Samuti peaks dokumendid sisaldama töötajaid, kes on kindlaks määratud kvantitatiivsete kriteeriumide alusel, kuid kelle kutsetegevust hinnatakse kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel finantsinstitutsiooni riskiprofiili oluliselt mittemõjutavana. Finantsinstitutsioonid peaksid säilitama dokumente asjakohase ajavahemiku, mis võimaldaks läbivaatamist pädevate asutuste poolt.

5.1 Väljajätmise eelnev heakskiitmine

107. Kui finantsinstitutsioon leiab kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel, et töötaja kutsetegevus ei mõjuta oluliselt finantsinstitutsiooni riskiprofiili, ja taotleb eelnevat heakskiitu, tuleks kohaldada järgmist.

- a. Juhtorgan peaks otsustama iga-aastase tuvastamisprotsessi raames tehtud analüüsi alusel, kas töötajal ei ole tõepoolest olulist mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile, ning teatama tehtud otsusest järelevalvefunktsioonile. Järelevalvefunktsioon või töötasukomitee, kui see on moodustatud, peaks vaatama läbi otsustamise kriteeriumid ja protsessi ning tehtavad väljajätmised heaks kiitma.²⁷
- b. Eelneva heakskiidu taotlemine peaks toimuma alati viivitusteta, kuid hiljemalt kuue kuu jooksul pärast eelmise majandusaasta lõppu. Pädev asutus peaks hindama taotlust ja kiitma selle heaks või lükkama tagasi võimaluse korral kolme kuu jooksul alates kõigi dokumentide kättesaamisest.
- c. Kui töötajale anti eelmisel majandusaastal kokku vähemalt 1 000 000 eurot tasu, peaks pädev asutus teatama saadud taotlusest kohe EBA-le ning andma oma esialgse hinnangu. Nõudmise korral peaks pädev asutus esitama kogu finantsinstitutsioonilt saadud teabe kohe EBA-le. Enne kui pädev asutus otsustab taotluse heakskiitmise või tagasilükkamise, vahetab EBA pädeva asutusega teavet tagamaks, et kõik sellised väljajätmised kiidetakse heaks järjepidevalt.

108. Kvantitatiivsete kriteeriumide järgi tuvastatavate töötajate väljajätmise eelnev heakskiit tuleks anda ainult piiratud ajavahemikuks. Kindlaksmääratud töötajate korral tuleks regulatiivse tehnilise standardi alusel eelneva heakskiidu taotlus esitada igal aastal. Töötajate korral, kelle kohta tehakse taotluse suhtes otsus esimest korda, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult majandusaastat, mil taotleti eelnevat heakskiitu, ja järgmist majandusaastat. Töötajate korral,

²⁷ Tasustamispoliitika erandite heakskiitmine: vt punkt 110.

kelle suhtes on väljajätmine selleks majandusaastaks juba heaks kiidetud, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult järgmist majandusaastat.

109. Kui kindlaksmääratud töötajad jäetakse välja tütarettevõtjates, mille suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, on pädevaks asutuseks emaettevõtjaks oleva finantsinstitutsiooni pädev asutus. Krediitiasutuste filiaalide korral, mille peakontor asub kolmandas riigis, on pädevaks asutuseks see pädev asutus, mis vastutab finantsinstitutsioonide järelevalve eest filiaali asukoha liikmesriigis.

110. Eelneva heakskiidu taotlustes peaks olema kõigi nende kindlaksmääratud töötajate nimed või muu kordumatu tunnus töötajale, kellele erand kohalduks, sisene kapitali eraldamise protsent direktiivi 2013/36/EL artikli 73 kohaselt äriüksusele, kus töötaja tegutseb, ning mõjuanalüüs iga kindlaksmääratud töötaja mõju kohta finantsinstitutsiooni riskiprofiilile. Kui kindlaksmääratud töötajad tegutsevad samas äriüksuses ja täidavad sama funktsiooni, tuleks teha ühine hindamine.

5.2 Tuvastamisprotsessi juhtimine

111. Lõplik vastutus tuvastamisprotsessi ja asjaomase poliitika eest on juhtorganil. Juhtorgani järelevalvefunktsioon peaks

- a. kinnitama tuvastamisprotsessi poliitika tasustamispoliitika osana;
- b. osalema enesehindamise kavandamisel;
- c. tagama, et töötajate tuvastamiseks tehtav hindamine toimuks nõuetekohaselt ja kooskõlas direktiiviga 2013/36/EL, kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standarditega ja siinsete suunistega;
- d. pidevalt tegema tuvastamisprotsessi järelevalvet;
- e. heaks kiitma kõik vastu võetud poliitika olulised erandid või muudatused ning hoolikalt kaalutlema ja jälgima nende mõju;
- f. kiitma heaks töötajate väljaarvamisi kooskõlas kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standarditega või tegema selle järelevalvet, kui finantsinstitutsioon leiab, et komisjoni delegeeritud määruses määratletud kvantitatiivsed kriteeriumid ei ole töötajate korral täidetud, sest neil ei ole tegelikult olulist mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile; ning
- g. vaatama heakskiidetud poliitika korrapäraselt läbi ja vajaduse korral seda muutma.

112. Kui töötasukomitee on moodustatud, peaks see aktiivselt osalema tuvastamisprotsessis seoses oma ülesannetega tasu käsitlevate otsuste ettevalmistamisel. Kui töötasukomiteed ei ole moodustatud, peaksid vastavaid ülesandeid täitma järelevalvefunktsiooni juhtorgani mittetegevjuhtidest liikmed ja võimaluse korral sõltumatud liikmed.

113. Sõltumatu riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsioon, äritegevuse tugifunktsioonid (nt õigusosakond, personaliosakond) ning juhtorgani asjaomased komiteed (st riski-,

nomineerimis- ja auditikomitee) peaksid tuvastamisprotsessis osalema kooskõlas igaühe rolliga ja pidevalt. Eelkõige peaks riskikomitee (kui see on moodustatud) osalema tuvastamisprotsessis, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesannete täitmist. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama asjakohase teabevahetuse kõigi tuvastamisprotsessis osalevate organisatsioonisiseste üksuste ja funktsioonide vahel. Tuvastamisprotsessi ja selle tulemuse peaks sõltumatult läbi vaatama organisatsioonisisene või -väline üksus.

5.3 Tuvastamisprotsess individuaalsel, allkonsolideeritud ja konsolideeritud tasandil

114. Kindlaksmääratud töötajate kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid tuvastuskriteeriume, mis on direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõikes 3 ja regulatiivsetes tehnilistes standardites ning mille on täiendavalt kehtestanud finantsinstitutsioon, peaksid finantsinstitutsioonid kohaldama individuaalselt, kasutades üksiku finantsinstitutsiooni näitajaid ja arvestades tema olukorda, ning lisaks peaks neid kriteeriume kohaldama konsolideeriv finantsinstitutsioon konsolideeritud ja allkonsolideeritud alusel, nagu on määratletud määruse (EL) nr 575/2013 artikli 4 lõike 1 punktides 48 ja 49, järgides ka direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõigete 4 kuni 6 sätteid, hõlmates usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvaid tütarettevõtjaid, kelle suhtes kapitalinõuete direktiivi ei kohaldata, kasutades konsolideeritud näitajaid ja arvestades konsolideeritud tasandi olukorda ning mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile konsolideeritud tasandil. Konsolideeritud tuvastamisprotsess peaks hõlmama direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõikes 5 määratletud töötajaid, isegi kui tütarettevõtjale, kus töötab see töötaja, ei kehti konsolideeritud tasandil direktiivi 2013/36/EL artiklite 92, 94 ja 95 nõuded ning tema suhtes ei kohaldata direktiivi 2013/36/EL individuaalselt.

115. Kvalitatiivsete tuvastuskriteeriumide kohaldamisel konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil hõlmatakse töötajaid ainult siis, kui nad vastutavad nendes kriteeriumides osutatud funktsioonide eest konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil. Näiteks tütarettevõtja töötaja, kes on tütarettevõtja juhtorgani liige, tuleks hõlmata kriteeriumiga (töötaja on juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liige) ainult siis, kui ta on ka ELi emaettevõtjaks oleva finantsinstitutsiooni juhtorgani liige.

116. Kohaldatavaid kvantitatiivseid tuvastuskriteeriume tuleks kohaldada kogu finantsinstitutsiooni ja selle tütarettevõtjate töötajate suhtes, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL artiklite 92, 94 ja 95 nõudeid konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil, arvestades kogu tasu, mis on antud usaldatavusnõuete kohase konsolideerimine kohaldamise kogu ulatuses.

117. Kvalitatiivseid tuvastuskriteeriume kohaldades peaksid finantsinstitutsioonid tuvastama kvalitatiivsetes kriteeriumides nimetatud funktsioonide eest vastutavad töötajad; peamine tuvastuskriteerium ei ole funktsiooni nimetus, vaid funktsioonile omistatud volitus ja vastutus.

5.4 Konsolideeriva finantsinstitutsiooni roll

118. Piiramata kapitalinõuete direktiivi artikli 109 lõike 4 kohaldamist, peaks konsolideeriv finantsinstitutsioon tagama konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika, sh tuvastamisprotsesside ja nõuetekohase rakendamise üldise järjepidevuse konsolideeritud, allkonsolideeritud ja individuaalsel tasandil.

5.5 Tütarettevõtjate ja filiaalide roll

119. Finantsinstitutsioonid, mis on konsolideeriva finantsinstitutsiooni tütarettevõtjad, peaksid rakendama oma tasustamispoliitika raames konsolideeriva emaettevõtjaks oleva finantsinstitutsiooni antud poliitikat ja töötajate tuvastamisprotsessi. Kõik tütarettevõtjad peaksid aktiivselt osalema konsolideeriva emaettevõtjaks oleva finantsinstitutsiooni tuvastamisprotsessis. Eelkõige peaksid kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvad tütarettevõtjad, sh need, kelle suhtes direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, esitama konsolideerivale finantsinstitutsioonile kogu teabe, mida on vaja, et nõuetekohaselt tuvastada kõik töötajad, kes avaldavad konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil olulist mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile.

120. Tütarettevõtjad, kelle enda suhtes direktiiv 2013/36/EL ei kohaldu, ei pea individuaalsel tasandil tuvastamisprotsessi tegema, v.a kui nad peavad seda tegema sektoripõhiste tasustamisnõuete kohaselt. Nende tütarettevõtjate korral, kelle suhtes ei kohaldata direktiivi ega muid direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõikes 4 täpsustatud tasustamisnõudeid, peaks konsolideeriv finantsinstitutsioon tegema hindamise konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil, tuginedes tütarettevõtja esitatud teabele. Direktiivi 2013/36/EL kohaldamisalasse kuuluvad finantsinstitutsioonid peaksid tegema enesehindamise töötajate tuvastamiseks individuaalsel tasandil. Väikesed ja vähem keerukad finantsinstitutsioonid, mis osalevad konsolideeritud tasandi tuvastamisprotsessis, võivad delegeerida tuvastamisprotsessi individuaalsel tasandil praktilise kohaldamise konsolideerivale finantsinstitutsioonile.

121. Kolmandas riigis peakontoriga finantsinstitutsioonide liikmesriigis asuvad filiaalid ning liikmesriikides asuvad finantsinstitutsioonid, mis on kolmandas riigis emaettevõtjana tegutsevad finantsinstitutsioonide tütarettevõtjad, peaksid rakendama tuvastamisprotsessi ning teatama oma emaettevõtjana tegutsevale finantsinstitutsioonile selle tulemused. Liikmesriigis asuvad finantsinstitutsioonid peaksid hõlmama oma hindamisega ka enda tütarettevõtjad, mis kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla, ja kolmandates riikides asuvad filiaalid. Finantsinstitutsioonid peaksid teadma, et filiaalid moodustavad finantsinstitutsiooni mittesõltumatu osa.

122. Liikmesriikides asuvate kolmandate riikide filiaalide korral tuleks rakendada liikmesriikides asuvate funktsioonide, äritegevuste ja töötajate korral tuvastuskriteeriume nii, nagu neid rakendatakse finantsinstitutsiooni suhtes individuaalselt.

5. Kapitalibaas

123. Finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused peaksid tagama, et muutuvtasu andmine, väljamaksmine ja üleandmine, sh muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamine finantsinstitutsiooni tasustamispoliitika raames ei kahjustaks tugeva kapitalibaasi säilitamist.
124. Hinnates, kas kapitalibaas on usaldusväärne, peaks finantsinstitutsioon arvestama oma üldisi omavahendeid ja eelkõige esimese taseme põhiomavahendeid, kapitalinõuet, sh direktiivi 2013/36/EL artikli 128 lõikes 6 määratletud kombineeritud kapitalipuhvri nõuet, määruse (EL) nr 575/2013 artikli 92 lõikes 1a määratletud finantsvõimenduse määra puhvri nõuet, direktiivi 2014/59/EL artiklis 45c sätestatud miinimumnõuet omavahenditele ja kõlblikele kohustustele ning direktiivi 2013/36/EL artiklites 141 ja 141b ning direktiivi 2014/59/EL artiklis 16a sätestatud mis tahes kapitali lisamise ja väljamaksete piiranguid, mida kohaldatakse kõigi töötajate muutuvtasu suhtes, samuti sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi tulemust. Nõue säilitada tugev kapitalibaas ja piirangud väljamaksetele kehtib ka konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil. Lisaks peaksid pädevad asutused arvestama EBA asjaomaste suuniste kohase järelevalvelise läbivaatamise ja hindamise protsessi tulemusi.
125. Finantsinstitutsioonid peaksid arvestama kapitali ja likviidsuse planeerimisel ning üldisel sisemise kapitali adekvaatsuse hindamisel muutuvtasu – nii väljamaksete kui ka edasilükatud summade – mõju.
126. Finantsinstitutsiooni antav kogu muutuvtasu ei tohi piirata finantsinstitutsiooni võimet säilitada või taastada pikas perspektiivis tugevat kapitalibaasi ning see peaks arvestama aktsionäride ja omanike, hoiustajate, investorite ja teiste sidusrühmade huve. Muutuvtasu ei tohiks anda ega maksta välja, kui selle tulemusel ei oleks finantsinstitutsiooni kapitalibaas enam tugev. Finantsinstitutsioon peaks arvestama neid nõudeid, sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi tulemust, oma mitmeaastast kapitaliplaneerimist, direktiivi 2013/36/EL artiklites 141 ja 141b ning direktiivi 2014/59/EL artiklis 16a sätestatud väljamaksete tegemise piiranguid ning pädevate asutuste ja Euroopa järelevalveasutuste soovitusi väljamaksete jaotuste kohta, kui määratakse
- asjaomase aasta eest antavateks muutuvtasudeks ette nähtud üldreservi ning
 - muutuvtasude summat, mis asjaomasel aastal makstakse või millele tekib nõudeõigus.
127. Finantsinstitutsioonid, millel ei ole tugevat kapitalibaasi või mille kapitalibaasi tugevus on ohus, peaksid rakendama muutuvtasuga seoses järgmisi meetmeid:
- muutuvtasu reservi vähendamine kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklitega 141 ja 141b ning direktiivi 2014/59/EL artikliga 16a, arvestades ka võimalusega vähendada seda nullini;

- b. vajalike töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kasutamine;
- c. finantsinstitutsiooni asjaomase aasta ja potentsiaalselt ka järgmiste aastate netokasumi kasutamine kapitalibaasi tugevdamiseks. Finantsinstitutsioon ei tohiks kompenseerida tugeva kapitalibaasi saavutamiseks tehtud muutuvhüvitiste vähendamist järgmistel aastatel teiste maksete, vahendite või meetoditega, mis tooksid kaasa praegusest sättest kõrvalehoidmise.

128. Pädevad asutused peaksid sekkuma, kui muutuvtasu andmine kahjustab tugeva kapitalibaasi säilitamist, nõudes, et finantsinstitutsioon vähendaks muutuvtasu üldreservi või kehtestaks sellele ülempiiri, mis kehtiks kapitali adekvaatsuse olukorra paranemiseni, ning vajaduse korral nõudes praktilise kohaldamise töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise rakendamist ning seda, et finantsinstitutsioon kasutaks omavahendite tugevdamiseks netokasumit.

II jaotis. Tasu struktuur

7. Tasu kategooriad

129. Direktiivi 2013/36/EL kohaselt on tasu kas põhitasu või muutuvtasu; kolmandat tasu kategooriat ei ole. Piiramata direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõigete 3–5 kohaste erandite riiklikku rakendamist, kohaldatakse olukorras, kus tasu on muutuv ja seda makstakse kindlaksmääratud töötajatele, kõiki direktiivi 2013/36/EL artikli 94 nõudeid lisaks direktiivi artikli 92 üldnõuetele. Sel eesmärgil peaksid finantsinstitutsioonid jaotama kooskõlas siinsete suunistega tasu komponendid kas põhi- või muutuvtasu hulka ning nende tasustamispoliitikas tuleks sätestada selged, objektiivsed, eelmääratud ja läbipaistvad kriteeriumid kõigi tasu komponentide määramiseks kas põhi- või muutuvtasu kategooriasse kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 92 lõike 2 punktis g ja siin suunistes sätestatud kriteeriumidega.

130. Kui mõne komponendi kindel määramine põhitasuks ei ole siin suunistes sätestatud kriteeriumide alusel võimalik, tuleks seda käsitada muutuvtasuna.

131. Tasu on põhitasu, kui selle andmise tingimused ja summa

- a. põhinevad eelmääratud kriteeriumidel;
- b. on kohustuslikud, kajastades töötaja töökogemuse taset ja positsiooni;
- c. on konkreetsele töötajale antava individuaalse summa korral läbipaistvad;
- d. on alalised, st säilitatavad ajavahemiku jooksul, mis on seotud konkreetse rolli ja organisatsioonisisese vastutusega;

- e. on mittetühistatavad; alalist summat muudetakse ainult kollektiivläbirääkimiste teel või uute läbirääkimiste tulemusel kooskõlas siseriiklike palgamääramise kriteeriumidega;
- f. finantsinstitutsioon ei saa seda vähendada, peatada ega tühistada;
- g. ei loo stiimuleid riskide võtmiseks ning
- h. ei sõltu töötulemustest.

132. Tasu komponente, mis on kas osa üldisest kogu finantsinstitutsiooni poliitikast, kui need vastavad punktis 131 loetletud tingimustele, või siseriikliku õiguse kohaselt kohustuslikud maksed, käsitatakse põhitasuna. See hõlmab makseid, mis moodustavad osa siin suunistes määratletud tavalistest töölepingupakettidest.

133. Põhitasuna tuleks käsitada ka järgmisi tasu komponente, käsitledes kõiki sarnaseid olukordi järjepidevalt:

- a. välismaalastest töötajatele makstav tasu, mis arvestab teise riigi elatustaset ja maksumääri;
- b. hüvitised, mida kasutatakse põhipalga suurendamiseks olukordades, kus töötajad töötavad välismaal ja saavad vähem tasu kui see, mida makstaks võrreldava ametikoha eest kohalikul tööturul, ning mille korral on täidetud kõik järgmised eritingimused:
 - i. hüvitist makstakse mittediskrimineerivalt kõigile sarnases olukorras töötajatele;
 - ii. hüvitis antakse, sest töötaja töötab ajutiselt välisriigis või teisel ametikohal, mille tasu määr vajab kohandamist, et see kajastaks asjaomase turu tasumääri;
 - iii. lisamaksete suurus põhineb eelmääratud kriteeriumidel;
 - iv. hüvitise kestus on seotud eespool viidatud olukorra kestusega.

8. Tasu komponentide erijuhud

8.1 Hüvitised

134. Finantsinstitutsioonide muutuv- ja põhitasu võib koosneda eri komponentidest, sh täiendavatest või kaasnevatest maksetest või soodustustest. Finantsinstitutsioonid peaksid analüüsima hüvitisi²⁸ ning jaotama need tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide hulka. Jaotamine peaks tuginema 7. jao kriteeriumidele.

135. Eriti juhul, kui hüvitisi käsitatakse põhitasuna, kuid neil on mõni järgmistest omadustest, peaks finantsinstitutsioon dokumenteerima asjakohaselt 7. jao alusel tehtud hindamiste tulemused:

²⁸ Nimetus võib oleneda finantsinstitutsioonist: „rollipõhine tasu“, „töötaja hüvitis“, „kohandatav töötaja hüvitis“, „fikseeritud töötaja hüvitis“ jne.

- a. neid makstakse ainult kindlaksmääratud töötajatele²⁹;
- b. Need piirduvad juhtudega, mille korral ületaks muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarv vastasel korral 100% (kohaldatavuse korral aktsionäride heakskiidul kuni 200%);
- c. hüvitised on seotud näitajatega, mida saab mõista kui tulemusnäitajate asendust. Sellisel juhul peaks finantsinstitutsioon suutma tõestada, et need näitajad ei ole seotud finantsinstitutsiooni tulemuslikkusega, analüüsides nt seost kasutatavate tulemusnäitajatega.

136. Kui hüvitiste aluseks on töötaja roll, funktsioon või organisatsioonisisene vastutus, peaksid need selleks, et neid saaks nõuetekohaselt jaotada põhitasu komponendiks, vastama punktis 131 sätestatud kriteeriumidele, arvestades kõike järgmist:

- a. hüvitis on seotud rolli ja organisatsioonisisese vastutusega ning see antakse, kui ei toimu selle rolli ülesannete ja volituste olulisi muutusi, mille tagajärjel oleks töötajal tegelikult muu roll või organisatsioonisisene vastutus;
- b. summa ei sõltu ühestki muust tegurist peale teatud rolli täitmise või teatud organisatsioonisisese vastutuse olemise ning punktis 203 sätestatud kriteeriumide;
- c. kõigil teistel sama rolli täitvatel ja sama organisatsioonisisese vastutusega töötajatel, kes on võrreldavas olukorras, oleks õigus võrreldavale hüvitisele.

137. Pädevad asutused peaksid tagama, et hüvitised ei oleks vahend ega meetod, mis võimaldab finantsinstitutsioonidel mitte järgida kapitalinõuete direktiivi.

8.2 Tulevastel töötulemustel põhinev muutuvtasu

138. Kui muutuvtasu, sh pikaajaliste stiimulite andmine põhineb varasematel töötulemustel vähemalt ühe aasta jooksul, kuid sõltub ka tulevaste töötulemuste tingimustest, tuleks kohaldada järgmist:

- a. finantsinstitutsioon peaks sätestama töötajatele täiendavad töötulemuste tingimused, mis tuleks täita pärast muutuvtasu andmist selle üleandmiseks;
- b. finantsinstitutsioon peaks hindama enne muutuvtasu üleandmist, et selle üleandmise tingimused oleksid täidetud;
- c. täiendavad tulevaste töötulemuste tingimused tuleks määratleda vähemalt ühe aasta pikkuseks eelmääratletud ajavahemikuks;

²⁹ Kindlaksmääratud töötajate hulka kuulumist ei tohiks käsitada rolli või funktsioonina.

- d. kui tulevaste töötulemuste täiendavad tingimused ei ole täidetud, tuleks kohaldada kuni 100% ulatuses sellistel tingimustel antud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist;
- e. edasilükkamise periood peaks lõppema kõige varem ühe aasta möödumisel viimase töötulemuste tingimuse hindamisest; kõiki teisi 15. jaos sätestatud kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu edasilükkamise sätteid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu korral, mis põhineb ainult selle andmisele eelnenud töötulemustel;
- f. kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks antud muutuvtasu kogusummat arvestada majandusaastal, mille eest anti muutuvtasu, sh pikaajalised stiimulid. Sama tuleks kohaldada ka siis, kui varasemaid töötulemusi on hinnatud mitmeaastase kogunemisperioodi vältel.

139. Kui muutuvtasu tulevase tasustamise kord, sh pikaajaliste stiimulite kava põhineb ainult tulevaste töötulemustega seotud tingimustel (nt kui uus töötaja saab esimese tööaasta alguses pikaajaliste stiimulite kava), tuleks summat pidada töötajale antuks pärast töötulemuste tingimuste täitmist, vastasel korral ei tohiks seda anda. Antavaid summasid tuleks arvestada andmisele eelnenud majandusaasta kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel. Konkreetse arvu instrumentide andmisel tuleks nende väärtust kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel erandlikult hinnata turuhinna või õiglase väärtuse järgi, mis määratakse muutuvtasu tulevase tasustamise korra kehtestamise ajal. Kohaldada tuleks punkti 138 alapunkte a–c. Kõiki teisi nõudeid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu korral, nt algab edasilükkamisperiood pärast muutuvtasu andmist.

8.3 Dividendid ja intressimaksed

140. Teenitud intressi maksetele kohaldatakse alternatiivsete investeerimisfondide (AIF) valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 4 lõike 1 punkti d tähenduses AIFi valitsejate tasustamissätteid; AIFi valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punktis 2 on tasu määratluses selgesti nimetatud „teenitud intress“³⁰. Kohaldatakse ESMA suuniseid usaldusväärse tasustamispoliitika kohta alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi alusel³¹. Siinsete EBA suuniste kohaldamisel ning eelkõige nende 13. jao kohaselt kindlaksmääratud töötajate tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks teha järgmist:

- a. kõiki alternatiivsete investeerimisfondide poolt neile töötajatele teenitud intressi vahendite abil tehtud makseid, mis ei ole proportsionaalne tulu nende töötajate tehtud

³⁰ AIFi valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punktis 2 sätestatakse: „Lõikes 1 sätestatud põhimõtteid kohaldatakse AIFi valitseja makstud iga liiki tasude, otseselt AIFi enda makstud iga summa, sh teenitud intress, ja AIFi osakute või aktsiate mis tahes ülekandmise suhtes, mille puhul on kasusaajaks need töötajate kategooriad, sh kõrgema astme juhtkond, riskivõtjad, kontrollifunktsioonid ja kõik töötajad, kelle tasu kokku on sama suur kui kõrgema juhtkonna liikmetel ja riskide võtjatel, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt AIFide valitsejate riskiprofiili või nende valitsetavate AIFide riskiprofiili“ (rõhutus lisatud).

³¹ ESMA/2013/232, avaldatud aadressil http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Teenitud intressi erikäsitus alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate direktiivis: vt eelkõige ESMA suuniste punktid 10, 13 ja 16 ning 159.

investeeringutelt, tuleks käsitleda muutuvtasuna ning hinnata nende väärtust nende andmise ajal;

- b. kõik alternatiivsete investeerimisfondide poolt neile töötajatele teenitud intressi vahendite abil tehtud maksed, mis on proportsionaalne tulu nende töötajate poolt (teenitud intressi vahendi kaudu) tehtud mis tahes investeeringutelt alternatiivsesse investeerimisfondi, tuleks arvutusest välja jätta.

141. Üleantud aktsiatelt või samaväärsetelt osalustelt makstud dividendid, mille töötajad saavad osana oma tasust või muud töötajate aktsiad finantsinstitutsiooni aktsionäride või omanikena, ei ole siinsete suuniste kohaselt tasu osa. Sama kehtib ka intresside kohta, mida makstakse töötajatele muude omandis olevate instrumentide või investeeringute eest.

142. Dividende ja intressimakseid ei tohi siiski kasutada muutuvtasu maksmise meetodina, mis tooks kaasa kapitalinõuete direktiiviga kehtestatud tasunõuetest kõrvalehoidmise.

8.4 Töötaja säilitamise preemiad

143. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma põhjendada töötaja säilitamise preemiate andmisel oma õiguspärasest huvi kindlaksmääratud töötaja säilitamisel. Näiteks võib töötaja säilitamise preemiaid kasutada restruktureerimisel, tegevuse lõpetamisel, pärast kontrolli üleminekut või suurprojektide valmimise tagamiseks. Finantsinstitutsioonid peaksid dokumenteerima sündmuse või põhjenduse, mille tõttu oli vaja anda töötaja säilitamise preemia, ning ajavahemiku, sh algus- ja lõppkuupäeva, mille kohta eeldatakse, et põhjus on olemas. Finantsinstitutsioonid peaksid määratlema tööl püsimise tingimused ja kohaldatavad tulemustingimused (vt ka punkt 147). Finantsinstitutsioonid peaksid määrama perioodi ja kuupäeva või sündmuse, mille põhjal otsustada, kas tööl püsimise ja tulemuse tingimused on täidetud.

144. Üldpõhimõtte kohaselt ei tohiks finantsinstitutsioonid töötajale anda mitut töötaja säilitamise preemiat; erandjuhtudel ja nõuetekohase põhjendatuse olemasolul võib töötajale maksta mitu töötaja säilitamise preemiat, kuid eri ajal ja järgides tingimusi, mis on sätestatud siin jaos, seda töötaja säilitamise iga preemia korral. Töötaja säilitamise preemiaid tuleks anda alles pärast tööl püsimise tingimuste ja kohaldatavate tulemustingimuste täitmist. Ühtlasi tuleks töötaja säilitamise preemia anda ainult siis, kui puuduvad põhjused, mis toovad kaasa olukorra, kus töötaja säilitamise preemiat ei tohiks anda, nt selle töötaja olulised rikkumised, väärkäitumine või muu ebaõnnestumine.

145. Töötaja säilitamise preemia peaks olema kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklite 93, 141 ja 141b nõuetega ning artikli 104 lõike 1 punkti g kohaste vastavate järelevalvevolitustega, mis võib viia olukorrani, kus töötaja säilitamise preemiat võib olla vaja vähendada, võib-olla isegi nullini, sõltuvalt maksimaalsest jaotatavast summast või muudest pädevate asutuste kehtestatud piirangutest.

146. Hinnates ja kaalutledes, kas töötaja säilitamise preemia andmine kindlaksmääratud töötajatele on asjakohane, võivad finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused arvestada vähemalt järgmist:

- a. probleemid, mis viivad riskini, et teatud töötajad võivad finantsinstitutsioonist lahkuda;
- b. põhjused, miks selle töötaja säilitamine on finantsinstitutsiooni jaoks ülioluline;
- c. tagajärg, kui asjaomane töötaja lahkub finantsinstitutsioonist; ning
- d. kas antav töötaja säilitamise preemia summa on vajalik ja proportsionaalne asjaomase töötaja säilitamiseks.

147. Töötaja säilitamise preemia peaks lähtuma eritingimustest, mis olenevad muutuvtasu muude osade suhtes kohaldatavatest tulemustingimustest, ning hõlmama säilitamise tingimust ja konkreetseid tulemustingimusi. Töötaja säilitamise preemia eritingimused peaksid viima töötajate säilitamise eesmärgi täitmiseni (st töötaja säilitamine finantsinstitutsioonis eelmääratletud ajavahemiku jooksul või kuni teatud sündmuse saabumiseni). Konkreetset tulemustingimused peaksid sisaldama tingimusi, mis on seotud õigustatud huviga, miks töötajat tuleks säilitada, ja töötaja käitumisega ning peaksid olema kooskõlas punkti 145 sätetega. Töötaja säilitamise preemiad ei tohiks põhjustada olukorda, kus töötaja muutuvtasu, mis koosneb tulemusega seotud muutuvtasust ja töötaja säilitamise preemiast, ei ole enam seotud üksikisiku, asjaomase äriüksuse või finantsinstitutsiooni üldiste töötulemustega, nagu nõutakse artikli 92 lõike 2 punkti g alapunkti ii ja artikli 94 lõike 1 punkti a kohaselt.

148. Töötaja säilitamise preemiat ei tohiks anda üksnes töötulemustega seotud tasu hüvitamiseks, mida ei maksta ebapiisavate töötulemuste või finantsinstitutsiooni finantsseisundi tõttu.

149. Töötaja säilitamise preemiad on muutuvtasud ja seepärast peavad kindlaksmääratud töötajatele andmise korral vastama muutuvtasu nõuetele direktiivi 2013/36/EL artikli 94 kohaselt, sh järgmistele: muutuv- ja põhitasu maksimaalne suhe, riski järelmaandamine, maksmine instrumentides, tasu maksmise edasilükkamine, tasu kinnipidamine ja muutuvtasu hilisem tagasinõudmine.

150. Töötaja säilitamise preemiat tuleb arvestada muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel muutuvtasuna. Sõltumata asjaolust, et töötaja säilitamise preemia antakse alles pärast säilitamisperioodi lõppu, tuleks töötaja säilitamise preemiat arvestada muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel, kasutades üht järgmistest meetoditest:

- a. töötaja säilitamise preemia jagatakse aastapõhiselt summadeks säilitamisperioodi iga aasta kohta, summa arvutatakse lineaarselt ja proportsionaalselt; kui säilitamisperioodi täpne pikkus ei ole ette teada, peaks finantsinstitutsioon selle perioodi kehtestama ja nõuetekohaselt dokumenteerima, arvestades olukorda ja rakendatavaid meetmeid, mis põhjendavad töötaja säilitamise preemia maksmist; suhtarvu arvutamine peaks põhinema kehtestatud perioodil; või

- b. töötaja säilitamise preemia kogusumma arvestatakse aastal, mil töötaja säilitamise tingimused on täidetud.

8.5 Vabatahtlikud pensionihüvitised

151. Vabatahtlikud pensionihüvitised on muutuvtasu vorm. Kui äriühingu pensioniskeemi tingimused sisaldavad pensionihüvitisi, mis ei põhine tulemuslikkusel ja mida antakse teatud töötajakategooriale järjepidevalt, ei tohiks käsitada selliseid pensionihüvitisi vabatahtlikena, vaid neid peaks käsitama siinsete suuniste määratluste jao alusel tavaliste töölepingupakettide osana. Vabatahtlikud pensionihüvitised ei ole lahkumistasud, isegi kui töötaja otsustab jääda pensionile ennetähtaegselt.

152. Finantsinstitutsioon peaks tagama, et kui töötaja lahkub finantsinstitutsioonist või läheb pensionile, ei maksta vabatahtlikke pensionihüvitisi välja, ilma et arvestataks finantsinstitutsiooni majandusolukorda või töötaja võetud riske, mis võivad mõjutada finantsinstitutsiooni pikas perspektiivis.

153. Vabatahtlike pensionihüvitiste kogusumma tuleb kooskõlas kapitalinõuete direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga o ja kooskõlas artikli 94 lõikes 3 sätestatud erandiga anda sama artikli punktis l viidatud instrumentides ning juhul,

- a. kui kindlaksmääratud töötaja lahkub finantsinstitutsioonist enne pensionile jäämist, peab finantsinstitutsioon hoidma vabatahtlike pensionihüvitiste kogusummat instrumentides vähemalt viie aasta jooksul enne proportsionaalse üleandmise rakendamist;
- b. kui kindlaksmääratud töötaja jõuab pensioniikka, tuleb kogu instrumentides makstud summa suhtes kohaldada viieaastast säilitamisperioodi.

154. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse vabatahtlike pensionihüvitiste suhtes samamoodi nagu teiste muutuvtasu elementide suhtes.

9. Erandlikud tasu komponendid

9.1 Tagatud muutuvtasu

155. Tagatud muutuvtasu võib esineda mitmes vormis, nt tagatud preemiana, tervituspreemiana, liitumispreemiana jne, ning seda võib anda kas sularahas või instrumentides.

156. Uue töötaja töölevõtmisel direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktide d ja e kohaselt tagatud muutuvtasu andes ei tohi finantsinstitutsioonid tagada muutuvtasu pikemaks ajaks kui esimeseks tööaastaks. Tagatud muutuvtasu on erandlik ning seda võib kasutada ainult juhul, kui finantsinstitutsioonil on usaldusväärne ja tugev kapitalibaas, arvestades nimetatud direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti e ja suuniste 6. jagu.

157. Finantsinstitutsioon võib anda tagatud muutuvtasu samale üksiktöötajale ainult ühe korra. Seda nõuet tuleks arvestada ka konsolideeritud ja allkonsolideeritud tasandil ning see hõlmab olukordi, kus töötaja saab samalt finantsinstitutsioonilt või teiselt konsolideerimise alla kuuluvalt finantsinstitutsioonilt uue lepingu.

158. Finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused võivad otsustada, et ei lisa tagatud muutuvtasu summa kogu tasu moodustava põhi- ja muutuvtasu komponentide suhtarvu arvutusse esimesel tulemuste hindamise perioodil, kui tagatud muutuvtasu antakse uue töötaja töölevõtmisel enne esimese tulemuste hindamise perioodi algust.

159. Seda muutuvtasu osa tagava korra osana võivad finantsinstitutsioonid otsustada, et ei kohalda tagatud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist. Finantsinstitutsioonid võivad maksta kogu summa välja sularahas, mida ei lükata edasi.

9.2 Hüvitis või eelmisest töölepingust väljaostmine

160. Hüvitis eelmisest töölepingust väljaostmise eest tuleks anda ainult suuniste punktis 156 määratletud tingimuste täitmisel.

161. Tasu tuleks käsitada eelmisest töölepingust väljaostmise hüvitisena, kui eelmine tööandja vähendas või tühistas töötaja edasilükatud muutuvtasu lepingu lõpetamise tõttu. Hüvitisega või eelmisest töölepingust väljaostmisega seotud tasupakettide korral kehtivad kõik muutuvtasu nõuded ja siinsete suuniste sätted, sh edasilükkamine, säilitamine, instrumentides väljamaksmine ja tagasinõudmine.

9.3 Lahkumishüvitis ja muud maksed lepingu lõppemisel

9.3.1 Lahkumishüvitis

162. Finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikas tuleks täpsustada lahkumishüvitiste võimalik kasutamine, sh maksimumsumma või selliste summade määramise kriteeriumid, mida võib anda kindlaksmääratud töötajatele lahkumishüvitisena.

163. Finantsinstitutsioonidel peaks olema raamistik, mille alusel finantsinstitutsiooni poolt lepingu ennetähtaegse lõpetamise korral lahkumishüvitist määratakse ja heaks kiidetakse ning mis hõlmab selget vastutuse ja otsustusvolituste jaotust ning kontrollifunktsioonide osalust menetluses.

164. Lahkumishüvitised ei tohiks pakkuda ebaoproportsionaalset preemiat, vaid asjakohast lepingu ennetähtaegse lõpetamise hüvitist töötajale. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti h kohaselt peab lahkumishüvitis kajastama aja jooksul saavutatud tulemusi ning sellega ei tohi premeerida ebaõnnestumist või üleastumist.

165. Lahkumishüvitist ei tohiks anda ilmse ebaõnnestumise korral, mis võimaldab kohest lepingu tühistamist või töötaja vallandamist.

166. Lahkumishüvitist ei tohiks anda, kui töötaja astub vabatahtlikult tagasi, et asuda ametikohale muus juriidilises isikus, v.a kui lahkumishüvitist nõuab siseriiklik tööõigus.

167. Lahkumistasud hõlmavad lisaks tavapärasele tasule lisatasusid järgmistes eriolukordades:

- a. koondamistasu ametikoha kaotamise eest, kui finantsinstitutsioon või selle tütarettevõtja lõpetab lepingu ennetähtaegselt;
- b. tasu, mis antakse piiratud ajavahemikuks, mis lepitakse kokku lepingu lõpetamise järel, et pakkuda lepingu lõpetamise järel taganemistähtaega ja kohaldada konkurentsikeeldu;
- c. finantsinstitutsioon lõpetab töötajate lepingud finantsinstitutsiooni maksejõuetuse või varajaste sekkumismeetmete tõttu;
- d. finantsinstitutsioon soovib lõpetada lepingu, sest vähendatakse oluliselt finantsinstitutsiooni tegevusvaldkondi, milles töötaja tegutses, või kuna teised finantsinstitutsioonid omandavad ärivaldkonnad, ilma et töötajal oleks võimalus jääda tööle omandavasse finantsinstitutsiooni;
- e. finantsinstitutsioon ja töötaja saavutavad kokkuleppe tegeliku töövaidluse korral, mis võiks muul juhul viia tegeliku hagi esitamiseni.

168. Kui finantsinstitutsioon annab lahkumishüvitise, peaks finantsinstitutsioon suutma tõendada pädevale asutusele lahkumishüvitise põhjusi, antava summa asjakohasust ja summa määramise kriteeriume, sh seotust aja jooksul saavutatud tulemustega ning seda, et hüvitisega ei premeerita ebaõnnestumist või väärkäitumist.

169. Antava lahkumistasu summa määramisel peaks finantsinstitutsioon arvestama aja jooksul saavutatud tulemusi ning asjakohasel juhul hindama võimaliku ebaõnnestumise raskust. Tuvastatud ebaõnnestumisi tuleks eristada finantsinstitutsiooni maksejõuetusest ning kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumistest järgmiselt:

- a. finantsinstitutsiooni maksejõuetust tuleks arvestada töötajate lahkumistasude kogusumma määramisel, arvestades finantsinstitutsiooni kapitalibaasi; sellised lahkumistasud ei tohiks ületada lepingute ennetähtaegse lõpetamisega saavutatud kulude vähenemist;
- b. kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumised peaksid tooma kaasa lahkumishüvitise summa allapoole korrigeerimise võrreldes sellega, mis oleks antud, kui lahkumishüvitise hindamisel oleks arvestatud ainult aja jooksul saavutatud tulemusi, sh summa võimaliku vähendamise nullini.

170. Finantsinstitutsiooni maksejõuetus hõlmab järgmisi olukordi:

- a. kui finantsinstitutsioon saab kasu riigi sekkumisest või tema suhtes kohaldatakse varajase sekkumise või kriisilahenduse meetmeid kooskõlas direktiiviga 2014/59/EL³²;
- b. kui on esitatud hagi finantsinstitutsiooni tavalise maksejõuetusmenetluse algatamiseks direktiivi 2014/59/EL artikli 2 lõike 1 punkti 47 tähenduses;
- c. kui oluline kahjum tekitab olukorra, kus finantsinstitutsioonil ei ole enam tugevat kapitalibaasi, mille tulemusel müüakse ärivaldkond või vähendatakse äritegevust.

171. Kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumisi tuleks hinnata eraldi ja nende hulka kuuluvad järgmised olukorrad:

- a. kui juhtorgani liikme korral ei loeta asjakohaseid sobivus- ja käitumisnõudeid enam täidetuks;
- b. kui kindlaksmääratud töötaja on osalenud tegevuses või vastutab tegevuse eest, mis tõi finantsinstitutsioonile olulist kahju, nagu on määratletud finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikas;
- c. kui kindlaksmääratud töötaja rikub sisekorda, väärtusi või menetlusi tahtlikult või raske hooletuse tõttu.

172. Lahkumistasusid tuleks käsitleda muutuvtasuna ja nende andmisel kindlaksmääratud töötajatele kohaldatakse seega üldpõhimõttena kõiki direktiivi 2013/36/EL artikli 94 nõudeid. Seejuures ei tohiks lahkumistasusid arvestada nimetatud suhtarvu arvutamisel ja instrumentides tehtava makse edasilükkamise kohaldamisel järgmistel juhtudel:

- a. lahkumistasud on kohustuslikud siseriikliku tööõiguse või kohustuslikud kohtuotsuse alusel;
- b. alapunktides i ja ii nimetatud lahkumistasud, kui finantsinstitutsioon suudab tõendada lahkumishüvitise põhjusi ja asjakohasust:
 - (i) lahkumishüvitised, mis arvutatakse tasustamispoliitikas asjakohase eelmääratletud üldvalemi alusel (nt nn aianduspuhkus) punktis 167 viidatud juhtudel;
 - (ii) lahkumishüvitised, mis vastavad lepingus sätestatud konkurentsikeelu klausli rakendamise täiendavale summale ning mida makstakse välja tulevastel perioodidel põhitasu summa ulatuses, mida oleks makstud konkurentsikeelu perioodi eest, kui töötaja oleks jäänud tööle;

³² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/59/EL, millega luuakse krediitiasutuste ja investimisühingute finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse õigusraamistik ning muudetakse nõukogu direktiivi 82/891/EMÜ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiive 2001/24/EÜ, 2002/47/EÜ, 2004/25/EÜ, 2005/56/EÜ, 2007/36/EÜ, 2011/35/EL, 2012/30/EL ja 2013/36/EL ning määruseid (EL) nr 1093/2010 ja (EL) nr 648/2012 (ELT L 173, 12.6.2014, lk 190).

- c. punkti 167 kohased lahkumishüvitised, mille korral ei ole punkti 172 punkti b alapunktis i sätestatud tingimus täidetud, kui finantsinstitutsioon on tõestanud pädevale asutusele lahkumishüvitise summa põhjused ja asjakohasuse.

173. Kui arvutatakse summa, mida ei arvestata tasu muutuv- ja põhitasu suhte arvutamisel, ei tähenda konkurentsikeelu lisamine lepingusse tingimata, et kogu ennetähtaegselt tasutud summa lepingu lõpetamise eest makstakse kindlaksmääratud töötajatele välja teatud aja jooksul konkurentsi mitteosutamise eest. Ainult summad, mida konkreetselt nimetatakse lepingus sätestatud kokkuleppes hüvitiseks konkurentsikeelu klausli täitmise eest, oleksid kooskõlas punktiga 172. Kui siseriiklikud õigusaktid piiravad konkurentsikeelu klauslite pikkust, ei saa nendest tähtaegadest väljaspool tehtud makseid lugeda „konkurentsikeelu klausli järgimise eest tehtud hüvitisteks“ ning seetõttu ei saa neid välja jätta muutuv- ja põhitasude suhte arvutamisel.

174. Kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks arvestada järgmisi lahkumishüvitise summasid muutuvtasuna suhtarvu arvutamisel viimase tulemuste hindamise perioodi kohta:

- a. kõigi punkti 172 punkti b alapunkti ii kohaste tulevaste perioodide eest makstavate põhitasust suuremate summade kogusumma;
- b. kõik muud punktis 172 loetlemata lahkumishüvitised.

9.3.2 Muud maksed pärast lepingu lõppemist

175. Regulaarseid etteteatamise perioodiga seotud tasu makseid ei tohiks käsitada lahkumishüvitisena. Asjakohase põhitasu maksmisele pärast töölepingu korralist lõppemist (st pärast selle tavapäraselt lõppemist või töötajate poolt ülesütlemist kooskõlas kehtivate etteteatamise tähtaegadega) ja töötajatele hüvitise maksmisele, kui finantsinstitutsioon piirab kutsealal tegutsemist, ei tohiks kohaldada muutuvtasu suhtes kohaldatavaid nõudeid, kui see on kooskõlas siseriikliku õigusega. Selliseid makseid ei tohiks teha punkti 167 kohase lahkumistasu asendamiseks.

176. Lepinguperioodi korralise lõppemise või juhtorgani liikmeks nimetamise konteksti lisatasusid, nt vabatahtlike pensionihüvitiste andmist, ei tohiks käsitleda lahkumistasudena. Kui sellisteks komponentideks on muutuvtasu ja neid tasusid määratakse kindlaksmääratud töötajatele, kohalduvad neile tasudele kõik muutuvtasu nõuded ja siinsete suuniste sätted.

10 Keelud

10.1 Isiklik riskimaandamine

177. Kui asjakohane tasustamispoliitika on kooskõlas riskiga, peaks see olema piisavalt tõhus ja suutma tuua praktikas kaasa töötajatele antava muutuvtasu korrigeerimise allapoole ning muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise.

178. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama nii palju kui võimalik, et kindlaksmääratud töötajad ei saaks muutuvtasu vähenemise riski üle kanda teisele osapoolle riskimaandamise või teatud liiki kindlustuse kaudu, nt rakendades finantsinstrumentide ja avaldamisnõuete poliitikat.

179. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada tasu allapoole korrigeerimise riski maandavana, kui ta sõlmib kolmanda isiku või finantsinstitutsiooniga lepingu ning täidetud on üks kahest järgmisest tingimusest:

- a. lepinguga nõutakse, et kolmas isik või finantsinstitutsioon teeb kindlaksmääratud töötajale otse või kaudselt makseid, mis on seotud või proportsionaalsed summadega, mille võrra on vähendatud kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu;
- b. kindlaksmääratud töötaja ostab või hoiab tuletisinstrumente, mis instrumentide eesmärk on maandada kahjumi riski seoses muutuvtasu osana saadud finantsinstrumentidega.

180. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada tasu allapoole korrigeerimise riski eest kindlustatuna, kui ta sõlmib kindlustuslepingu, milles on sätestatud talle hüvitise maksmine tasu allapoole korrigeerimise korral. Sellega ei tohiks üldiselt takistada kindlustuslepingute sõlmimist selliste isiklike maksete nagu tervishoiukulude või hüpotekimaksete katmiseks.

181. Edasilükatud ja säilitatava muutuvtasu korra suhtes tuleks kohaldada nõuet mitte kasutada isiklike riskimaandamisstrateegiaid või kindlustust, mis kahjustaks töötajate tasustamise korda integreeritud riskimaandamise mõju.

182. Finantsinstitutsioonid peaksid rakendama tõhusat korda, millega tagatakse, et kindlaksmääratud töötaja järgib siinse jao sätteid. Vaja on vähemalt kindlaksmääratud töötaja deklaratsiooni kohustuse kohta hoiduda isiklike riskimaandamisstrateegiate või kindlustuslepingute kasutamisest riskimaanduse kahjustamise eesmärgil. Finantsinstitutsiooni personali- või sisekontrolli funktsioon peaks tegema vähemalt kohapealseid kontrollid selle deklaratsiooni järgimise üle seoses organisatsioonisiseste halduskontodega. Pistelised kontrollid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate organisatsioonisiseseid halduskontosid. Samuti tuleks muuta kohustuslikuks finantsinstitutsiooni teavitamine kõigist halduskontodest väljaspool finantsinstitutsiooni.

10.2 Kõrvalehoidmine

183. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et muutuvtasu ei makstaks selliste vahendite või meetodite abil, mille eesmärk on jätta täitmata kindlaksmääratud töötajate tasustamisnõudeid ja siinsete suuniste sätteid – või kui selliseid nõudeid kohaldatakse kõigile töötajatele, siis kõigi töötajate tasustamisnõudeid –, või mis tegelikult põhjustavad nende täitmata jätmise. See hõlmab ka finantsinstitutsiooni ja kolmandate isikute vahelisi kokkuleppeid, milles töötajal on rahaline või isiklik huvi.

184. Kõrvalehoidmine on tasustamisnõude täitmata jätmine ning see toimub, kui finantsinstitutsioon ei täida tegelikult kokkuvõttes nõuete eesmärki ja otstarvet, täites samal ajal formaalselt individuaalse tasustamisnõude sõnastust.

185. Kõrvalehoidmine toimub muu hulgas järgmistes olukordades:

- a. kui muutuvtasu käsitatakse põhitasuna kooskõlas siinsete suuniste sõnastusega, kuid mitte eesmärkidega;
- b. kui antakse või antakse üle muud muutuvtasu kui tagatud muutuvtasu olenemata sellest, et tegelikult
 - i. ei ole töötaja, äriüksus või finantsinstitutsioon saavutanud positiivseid tulemusi mõõdetuna kooskõlas suuniste IV jaoga;
 - ii. ei ole tõhusat riskimaandust (st riskiga eel- või järelkorrigeerimist) või
 - iii. ei ole muutuvtasu finantsinstitutsiooni finantsseisundi seisukohast jätkusuutlik;
- c. kui töötaja saab finantsinstitutsioonilt või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu tasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid, mis sisaldavad stiimulit võtta riske või pakuvad ebaproportsionaalset tulu äriühingu instrumentidesse tehtavatelt investeringutelt, mis erineb oluliselt tingimustest teistele investoritele, kes investeeriksid sellisesse vahendisse;
- d. kui töötaja saab finantsinstitutsioonilt või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu tasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks (nt tagastamatu laen);
- e. kui põhitasu komponente antakse instrumentide fikseeritud arvu, kuid mitte fikseeritud summana;
- f. kui töötajale antakse tasu instrumentides või ta saab osta instrumente, mille hinda ei kehtestata turuhinna või noteerimata instrumentide korral õiglase hinna alusel ning saadavat lisaväärtust ei arvestata muutuvtasuna;
- g. kui põhitasu komponentide kohanduste üle peetakse sageli läbirääkimisi ja kohandusi tehakse tegelikult selleks, et ühitada tasustamist töötajate töötulemustega;

- h. kui hüvitisi antakse liigeses summas, mida alusajaolud ei õigusta;
- i. kui tasu nimetatakse makseks ennetähtaegse pensionile jäämise eest ja seda ei arvestata muutuvtasuna olukorras, kus sellel maksel on tegelikult lahkumistasu iseloom, sest see tehakse seoses lepingu ennetähtaegse lõpetamisega, või kui töötaja ei lähe pärast selle tasu andmist tegelikult pensionile või kui makseid ei tehta igakuiselt;
- j. kõik meetmed, mis tooksid kaasa olukorra, kus tasustamispoliitika ei oleks tegelikult enam sooneutraalne.

186. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et tulemuste mõõtmise meetodile on kehtestatud asjakohased kontrollid, mis tagavad, et tasu andmise kriteeriumidega ei saa manipuleerida. Kui selliseid kontrole ei ole kehtestatud, ei ole muutuvtasu piisavalt seotud tulemustega ja tasustamispoliitikat ei rakendata asjakohaselt ning kõik muutuvtasu maksed võivad tuua kaasa regulatiivsete nõuete rikkumise. Võimalikud manipulatsioonid on nt nn viisakusotsused, mida tehakse kahepoolse tulemuste mõõtmise protsessi käigus, nt kui otsustusprotsessi korral puuduvad töötajate eesmärkide saavutamise objektiivsed standardid.

187. Finantsinstitutsioonid ei tohiks hüvitada mis tahes muutuvtasu vähendamist ega restruktureerimist nt finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse meetmete ega riigi muu erakorralise sekkumise kontekstis hilisematel aastatel ega muude maksete, vahendite või meetodite abil.

188. Finantsinstitutsioonid ei tohiks luua konsolideerimisgrupi struktuuriüksusi ega välismaiseid üksusi ega lepinguid finantsinstitutsiooni nimel tegutsevate isikutega, et manipuleerida tuvastamisprotsessi tulemusega (nt põhjusel, et üks liikmesriik rakendab direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõikes 6 sätestatud erandit) ning hoida kõrvale tasustamisnõuete ja siinsete suuniste sätete kohaldamisest töötajate korral, kelle suhtes neid nõudeid ja sätteid peaks muidu kohaldama.

189. Kui finantsinstitutsioon kasutab lühiajalisi (nt üheaastasi) lepinguid ja pikendab neid regulaarselt, peaksid pädevad asutused kontrollima, kas sellised lepingud on vahend või meetod direktiivi 2013/36/EL tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks nt seetõttu, et need tekitavad tegelikult muutuvtasu, ning võtma asjakohaseid meetmeid tagamaks, et finantsinstitutsioon täidaks direktiivi 2013/36/EL artiklites 92 ja 94 sätestatud nõudeid.

190. Kui tasu on suuniste 7. jao kohaselt põhitasu, kuid seda makstakse instrumentides, peaksid finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused kaalutlema, kas kasutatavad instrumendid muudavad tasu põhitasu komponendi muutuvtasu komponendiks, sest on loodud seos finantsinstitutsiooni tulemustega. Finantsinstitutsioonid ei tohiks kasutada finantsinstrumente osana põhitasust, et hoida kõrvale muutuvtasu nõuetest, ning kasutatavad instrumendid ei tohiks luua liigsete riskide võtmise stiimulit.

III jaotis. Erifunktsioonide tasustamine

11. Juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine

191. Juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete (edaspidi „juhtimisfunktsioon“) tasustamine peaks vastama nende volitustele, ülesannetele, eriteadmistele ja vastutusaladele.

192. Et vältida tõhusalt huvide konflikte ja ilma et see piiraks punktide 193 ja 194 kohaldamist, tuleks järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele maksta ainult põhitasu. Finantsinstitutsiooni tulemustele tuginevad stiimulipõhised mehhanismid tuleks välistada. Järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete kulude hüvitamine ning neile töötunni või -päeva eest fikseeritud summa maksmist käsitatakse põhitasuna isegi siis, kui tasustatav aeg ei ole eelmääratletud.

193. Kui järelevalvefunktsioonile antakse erandjuhul muutuvtasu, peaks muutuvtasu ja riskimaandus olema rangelt kohandatud talle antud järelevalve-, seire- ja kontrolliülesannetega, kajastades üksiktöötaja vastutusalasid ja kohustusi ning tema funktsioonidega seotud eesmärkide saavutamist.

194. Muutuvtasu andmisel instrumentides tuleks rakendada asjakohaseid meetmeid säilitamiseks asjaomaste juhtorgani liikmete otsuste sõltumatust, kasutades muu hulgas säilitamisperioode nende volituste lõppemiseni.

12 Kontrollifunktsiooni tasustamine

195. Sisekontrolli funktsioonid peaksid olema sõltumatud ning omama piisavalt vahendeid, teadmisi ja kogemusi, et täita oma finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikaga seotud ülesandeid. Sõltumatud kontrollifunktsioonid peaksid tegema aktiivselt ja regulaarselt koostööd omavahel ning teiste asjaomaste funktsioonide ja komiteedega seoses tasustamispoliitika ja tasustamispehõhimõtetest tuleneda võivate riskidega.

196. Sõltumatu kontrollifunktsiooni täitvate töötajate tasustamine peaks võimaldama finantsinstitutsioonil võtta tööle nende funktsioonide täitmiseks kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid. Sõltumatu kontrollifunktsiooni tasustamine peaks valdavalt toimuma põhitasuna, mis kajastaks nende ülesannete iseloomu.

197. Kontrollifunktsioonide, nt riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsiooni muutuvtasu määramise meetod ei tohiks kahjustada töötajate objektiivsust ja sõltumatust.

IV jaotis. Tasustamispoliitika, kindlaksmääratud töötajatele muutuvtasu andmine ja väljamaksmine

13. Kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika

198. Finantsinstitutsioonid peavad tagama, et kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika vastab kõigile direktiivi 2013/36/EL artiklite 92 ja 94 ning asjakohasel juhul ka artikli 93 põhimõtetele ning on sooneutraalne.

199. Finantsinstitutsioonid peaksid rakendama kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate suhtes asjakohasel juhul konkreetset tasustamispoliitikat ja riskimaandusmehhanisme, millega tagatakse, et vastava kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile oleks asjakohaselt kooskõlas nende tasustamisega.

200. Kui finantsinstitutsioon kaalutleb alla 100% tasu põhitasu komponendist väljamaksmist sularahas, peaks see otsus olema hästi põhjendatud ning tasustamispoliitika osana heaks kiidetud.

201. Kui aktsiaseltsi juriidilise vormiga ja eelkõige noteeritud finantsinstitutsioon kohaldab kindlaksmääratud töötajate mõne kategooria suhtes aktsiate või osade omamise nõuet, et saavutada pikas perspektiivis töötajatele pakutavate stiimulite parem koosõla finantsinstitutsiooni riskiprofiiliga, tuleks see summa selgelt dokumenteerida finantsinstitutsiooni poliitikas. Kui kohaldatakse aktsiate või osade omamise nõuet, peaks töötajal olema teatud arv või teatud summa väärtuses aktsiaid või osi seni, kuni ta töötab samal või samaväärse või kõrgema positsiooniga ametikohal.

13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika

202. Finantsinstitutsioonidel peab kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga f olema täielikult paindlik kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu poliitika. Antava muutuvtasu summa peaks asjakohaselt reageerima töötaja, äriüksuse, finantsinstitutsiooni tulemuste muutumisele. Finantsinstitutsioon peaks täpsustama, kuidas muutuvtasu reageerib tulemuslikkuse muutustele ja tulemuslikkuse tasemetele. See peaks hõlmama sellist tulemuslikkuse taset, mille korral muutuvtasu väheneb nullini. Ebaeetiline või mittevastav käitumine peaks kaasa tooma töötaja muutuvtasu olulise vähenemise.

203. Kindlaksmääratud töötajate sooneutraalne põhitasu peaks kajastama nende erialast töökogemust ja organisatsioonisisest vastutust, arvestades haridustaset, juhtimistasandit, kogemuste ja oskuste taset, piiranguid (nt sotsiaalseid, majandus-, kultuuri- või muid asjakohaseid tegureid) ning töökogemust, asjakohast äritegevust ning geograafilise asukoha tasustamistaset.

204. Põhitasu summa peab olema piisavalt suur tagamaks, et muutuvtasu vähendamine nullini oleks võimalik. Töötajad ei tohiks sõltuda muutuvtasu andmisest, sest see võiks vastasel juhul luua

lühiajaliselt liigsete riskide võtmise stiimuli, sh ebasobivate toodete müümise stiimuli, kui ilma sellise lühiajalise riskide võtmiseta ei võimaldaks finantsinstitutsiooni või töötaja tulemused anda muutuvtasu.

205. Põhitasu väljamaksmine instrumentides, kui seda tehakse, ei tohiks kahjustada finantsinstitutsiooni võimet rakendada muutuvtasu suhtes täielikult paindlikku poliitikat.

13.2 Põhi- ja muutuvtasu suhtarv

206. Finantsinstitutsioonid peaksid kehtestama oma tasustamispoliitikas kindlaksmääratud töötajate jaoks eelnevalt kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide maksimaalse suhtarvu asjakohase taseme kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis g ning siseriiklikus õiguses sätestatud piirmäärade ja menetlustega, arvestades äritegevusi, riske ning töötajate eri kategooriate mõju riskiprofiilile. Finantsinstitutsioonid võivad kehtestada eri suhtarve erinevate jurisdiktsioonide, äriüksuste, ettevõtte- ja sisekontrolli funktsioonide ja kindlaksmääratud töötajate kategooriate jaoks. Kehtestatav suhtarv on järgmise tulemuste hindamise perioodi eest maksimaalselt määratava muutuvtasu komponendi ja järgmise tulemuste hindamise perioodi põhitasu komponendi suhe.

207. Maksimaalne suhtarv tuleks arvutada muutuvtasu kõigi nende komponentide summana, mida võiks maksimaalselt anda asjaomasel tulemuste hindamise aastal, sh summa, mida arvestada töötaja säilitamise preemia korral, jagatuna põhitasu kõigi komponentide summaga, mida antakse sama tulemuste hindamise aasta eest. Igal juhul tuleks jaotada kõik tasu komponendid siinsetest suunistest lähtuvalt õigesti kas muutuv- või põhitasu hulka. Finantsinstitutsioonid võivad jätta välja mõne põhitasu komponendi, kui need ei ole olulised, nt kui antakse proportsionaalseid mitterahalisi hüvitisi.

208. Erandlikel ja nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võib tasustamispoliitikas sätestada teatud kategooriasse kuuluvate kindlaksmääratud üksiktöötajate jaoks teistsuguse suhtarvu kui teistele sama kategooria töötajatele.

209. Töötajate kategooriate või üksiktöötajate tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvud peaks kiitma heaks järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan või nõutud juhul aktsionäride koosolek. Tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarv tuleks määrata võimalikust riskiga järelkorrigeerimisest või instrumentide hinnakõikumistest olenemata.

210. Tegelik suhtarv tuleks arvutada siinsete suuniste kohaselt eelmise tulemuste hindamise aasta eest määratud tasu muutuvtasu kõigi komponentide summana koos mitmeaastaste kogunemisperiodide eest määratud summadega, jagatuna sama tulemuste hindamise aasta eest määratud põhitasu komponentide summaga. Mitmeaastaste kogunemisperiodide korral, mis ei muutu igal aastal, võivad finantsinstitutsioonid arvestada teise võimalusena igal tulemuste hindamise perioodi hõlmaval aastal maksimaalse muutuvtasu summa, mida saab

maksta tulemuste hindamise perioodi lõpus, jagatuna tulemuste hindamise perioodi aastate arvuga.

211. Määratava muutuvtasu ja põhitasu tegelik suhtarv peaks suurenema koos saavutatud tulemustega ning hõlmama tasusid, mida oleks võimalik saada ainult nn eesmärgi ületavate ja erakorraliste tulemuste eest. Tegelik suhtarv ei tohi ületada direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis g, siseriiklikus õiguses ja finantsinstitutsiooni tasustamispoliitikas sätestatud maksimaalset suhtarvu.

212. Maksimaalse või tegeliku suhtarvu arvutamisel peaksid finantsinstitutsioonid kohaldama EBA suuniseid muutuvtasule kohaldatava tingliku diskontomäära kohta kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunktiga iii ainult siis, kui liikmesriigid on rakendanud direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkti iii või kui suhtarvu arvutatakse kolmandas riigis asuva finantsinstitutsiooni, mis on ELis ematettevõtjana tegutseva finantsinstitutsiooni tütarettevõtja, kindlaksmääratud töötajate jaoks.

14. Riskimaandamisprotsess

213. Riskimaandamisprotsess hõlmab tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsessi (punkt 14.1), tasude määramise protsessi (punkt 14.2) ning väljamaksete protsessi (punkt 15). Riskimaandamise igas etapis tuleks kohandada muutuvtasu kõigi praegu ja tulevikus võetavate riskidega. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et riskide võtmise stiimulid oleksid tasakaalus riskijuhtimise stiimulitega.

214. Finantsinstitutsioonid peaksid ajaliselt ühitama riskide ja tulemuste mõõtmise finantsinstitutsiooni majandustsükliga mitmeaastases raamistikus. Finantsinstitutsioonid peaksid kehtestama asjakohase pikkusega tasu kogunemisperioodi ja väljamakseperioodid, eristades kohe väljamakstava tasu ning tasu, mis tuleks maksta pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioode. Kogunemis- ja väljamakseperioodide kehtestamisel tuleks arvestada kindlaksmääratud töötajate kategooria või erandjuhtudel konkreetse kindlaksmääratud töötaja äritegevust ja ametikohta.

215. Riskimaandamisprotsessis tuleks kasutada kõigis etappides asjakohast kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide kombinatsiooni absoluutsete ja suhteliste kriteeriumidena, et tagada kõigi riskide, tulemuste ja vajalike riskiga korrigeerimiste kajastamine. Absoluutseid tulemuste mõõdikuid peaks finantsinstitutsioon määrama oma strateegia alusel, hõlmates riskiprofiili ja riskivalmidust. Kehtestada tuleks suhtelised tulemuste mõõdikud võrdluseks sarnaste organisatsioonisiseste või -väliste üksustega (sarnased finantsinstitutsioonid). Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed kriteeriumid ning rakendatavad protsessid peaksid olema läbipaistvad ja võimalikult palju eelmääratletud. Nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed kriteeriumid võivad osaliselt tugineda hinnangutel.

216. Hinnangulise lähenemisviisi kasutamisel peaks finantsinstitutsioon tagama hindamisel piisava läbipaistvuse ja objektiivsuse järgmisega:

- a. selge kirjalik poliitika, mis kirjeldab otsuste aluseks olevaid parameetreid ja peamisi kaalutlusi;
- b. riskide ja tulemuste mõõtmist või riskiga korrigeerimist käsitlev selge ja täielikult dokumenteeritud lõplik otsus;
- c. asjakohaste kontrollifunktsioonide kaasamine;
- d. hindavate töötajate isiklike stiimulite ja võimalike huvide konfliktide arvestamine;
- e. asjakohaste kontrollide ja tasakaalumeetmete rakendamine, sh vastavate kohanduste tegemine hindamiskomitees, et kaasata äriüksuste, ettevõtte- ja kontrollifunktsioonide jne töötajaid;
- f. antud hinnangu heakskiitmine kontrollifunktsiooni poolt või hinnangut andvast funktsioonist asjakohasel kõrgemal tasemel, nt juhtimisfunktsiooni või järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani poolt või töötasukomitees.

217. Finantsinstitutsioonid peaksid muutma riskimaandamisprotsessi kindlaksmääratud töötajate jaoks läbipaistvaks, sh peaksid olema läbipaistvad kõik elemendid, mis põhinevad hinnangutel, mitte objektiivsetel asjaoludel või andmetel.

218. Finantsinstitutsioonid peaksid esitama töötasukomiteele või järelevalvefunktsioonile üksikasjaliku teabe, kui hinnanguliste meetmete rakendamise järgne lõpptulemus erineb oluliselt eelmääratletud meetmeid kasutades saadud esialgsest tulemusest.

14.1 Tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsess

219. Kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu peaks olema kooskõlas finantsinstitutsiooni, äriüksuse ja üksikisiku kõigi riskide ja tulemustega. Tulemuste hindamise kriteeriumi iga taseme suhteline tähtsus tuleks eelmääratleda tasustamispoliitikas ja asjakohaselt tasakaalustada, et arvestada iga taseme eesmärke, töötaja ametikohta või vastutusala, äriüksust, milles ta tegutseb, ning praegusi ja tulevasi riske.

14.1.1 Riski kaalutlemine

220. Finantsinstitutsioonid peaksid määratlema finantsinstitutsiooni, äriüksuste ja töötajate eesmärgid. Need eesmärgid peaks tulema finantsinstitutsiooni riskistrateegiast, ettevõtteväärtustest, riskivalmidusest ja pikaajalistest huvidest ning need peaksid arvestama ka finantsinstitutsiooni kapitali maksumust ja likviidsust. Finantsinstitutsioonid peaksid hindama oma äriüksuste ja kindlaksmääratud töötajate saavutusi kogunemisperioodi vältel võrreldes oma eesmärkidega.

221. Finantsinstitutsioonid peaksid arvestama praegusi ja tulevasi riske bilansis ja mujal, eristades finantsinstitutsiooni, äriüksuse ja üksiktöötajate seisukohast olulisi riske. Kuigi

finantsinstitutsioone mõjutavad kogu finantsinstitutsiooni tasandil kõik riski liigid, võib üksikute kindlaksmääratud töötajate või äriüksuste tasandil olla oluline ainult mõni riski liik.

222. Finantsinstitutsioonid peaksid kasutama tasude riskimaandamiseks meetmeid ka siis, kui riskipositsiooni täpne kvantifitseerimine on keerukas, nt maine- ja operatsiooniriski korral. Sellistel juhtudel peaks riski kaalutlemine põhinema sobivatel asendusnäitajatel, nt riskinäitajatel, kapitalinõuetel või stsenaariumianalüüsil.

223. Kõigi finantsinstitutsiooni ning äriüksuse tasanditel oluliste riskide konservatiivseks arvestamiseks peaksid finantsinstitutsioonid kasutama samu riskide mõõtmise meetodeid kui siseriskide mõõtmisel, nt kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis ning finantsinstitutsiooni individuaalse likviidsuse adekvaatsuse hindamisel. Finantsinstitutsioonid peaksid arvestama oodatavat ja ootamatut kahju ja stressiolukordi. Kui nt finantsinstitutsioon arvutab oma käibekapitali nõude täiustatud mõõtmismudelil põhineva meetodiga, hõlmab see meetodika juba suure raskusastmega kahjumi ja stsenaariumianalüüsi. Samuti käsitlevad stressiolukordi finantsinstitutsiooni krediidiriski ja tururiski või majandusliku kapitali mudelid.

224. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma tõendada pädevale asutusele, kuidas jaotatakse riskiarvutused äriüksuste ja eri riski liikide järgi. Finantsinstitutsioon peaks kajastama sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis kasutatavate meetodite ja mudelite ulatust ja kvaliteeti proportsionaalselt tasustamispoliitikas. Täiuslikumad sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise meetodid peaksid tooma kaasa ka täiuslikuma muutuvtasu poliitika, sh riskitundliku kohandamise võtted.

14.1.2 Riskitundlikud tulemuskriteeriumid

225. Finantsinstitutsioonid peaksid kehtestama ja dokumenteerima nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed rahalised ja mitterahalised tulemuskriteeriumid üksikisikute, äriüksuste ja finantsinstitutsiooni jaoks. Tulemuskriteeriumid ei tohiks stimuleerida liigset riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.

226. Finantsinstitutsioonid peaksid kasutama kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid ning samuti absoluutseid ja suhtelisi kriteeriume asjakohaselt tasakaalustatuna.

227. Riskide ja tulemuste mõõtmise kriteeriumid peaksid olema võimalikult tihedalt seotud otsustega, mida teevad kindlaksmääratud töötaja ja töötajakategooria, kelle tulemusi mõõdetakse, ning peaksid tagama, et tasude andmise protsessil on töötajate käitumisele asjakohane mõju.

228. Tulemuskriteeriumid peaksid hõlmama saavutatavaid eesmärke ja mõõdikuid, mida mõjutab kindlaksmääratud töötaja teatud määral otseselt. Näiteks laenuametniku üksiktöötaja tasandi muutujad võiksid olla tema algatatud või jälgitavate laenude tagasimaksmine ja äriüksuse juhataja omad nt üksuse juhtkonna tulemusnäitajad. Tulemuslikkuse hindamisel tuleks mõõta tegelikult saavutatud tulemusi.

229. Kvantitatiivsed kriteeriumid peaksid hõlmama ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et hõlmata kindlaksmääratud töötajate, äriüksuste ja finantsinstitutsiooni võetud riske, ning need peaksid olema riskiga korrigeeritud ja sisaldama majandusliku tasuvuse mõõdikuid. Tulemuskriteeriumide näited on kapitali riskiga korrigeeritud tulusus, tulusus riskiga korrigeeritud kapitalilt, majanduskasum, sisemine majanduslik riskikapital, majanduslik netopanus, riskiga korrigeeritud rahastamise maksumus, riskinäitajad, mis tulenevad sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessist, või finantsnäitajad, mis seonduvad funktsioonide eelarvete (nt ühingufunktsioon, sh õigusosakond ja personaliosakond) või nende operatsiooniriski profiili või üksnes raamatupidamislike korrigeerimistega.
230. Tegevuse tõhususe näitajad (nt kasum, tulud, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või teatud turukriteeriumid (nt aktsiahind ja aktsionäride kogutulu) ei sisalda otsest riskiga korrigeerimist ja on väga lühiajalised ega hõlma seetõttu piisavalt kõiki kindlaksmääratud töötaja tegevuse riske. Sellised tulemuskriteeriumid vajavad täiendavat riskiga korrigeerimist.
231. Kvalitatiivsed kriteeriumid (nt tulemuste saavutamine, strateegia järgimine riskivalmiduse piires ja vastavuskontrolli tulemused) peaksid olema asjakohased finantsinstitutsiooni, äriüksuse või üksiktöötaja tasandil. Kvalitatiivsed kriteeriumid on nt strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, rühmategevus, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste, sisekontrolli ja ühingufunktsioonidega.

14.1.3 Kontrollifunktsioonide erikriteeriumid

232. Kui kontrollifunktsioonide töötajad saavad muutuvtasu, tuleks seda hinnata ning määrata tasu muutuv osa eraldi äriüksustest, mida nad kontrollivad, hõlmates tulemusi, mis tulenevad äriotsustest (nt uue toote heakskiitmine), milles kontrollifunktsioon osaleb.
233. Tulemuste ja riskide hindamise kriteeriumid peaksid põhinema peamiselt sisekontrolli funktsioonide eesmärkidel. Kontrollifunktsioonide muutuvtasu peaks lähtuma valdavalt kontrolli eesmärkidest, nt *Tier 1* suhtarvust, viivislaenude suhtarvust, viivislaenude sissenõudmise määrast või auditi järeldustest. Samuti võib nende muutuvtasu põhineda teatud ulatuses finantsinstitutsiooni tulemustel tervikuna. Finantsinstitutsioon peaks kaalutlema kontrollifunktsioonide korral võrreldes nende kontrollitavate äriüksustega olulisemalt madalama tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu kehtestamist.
234. Kui riskijuhtimise funktsiooni juht (riskijuht) on ühtlasi juhtorgani liige, tuleks tema tasu suhtes kohaldada ka punktides 232 ja 233 sätestatud põhimõtteid.

14.2 Tasu andmise protsess

235. Finantsinstitutsioonid peaksid looma preemiafondi. Preemiafondide või üksiktöötajate muutuvtasude määramisel peaksid finantsinstitutsioonid kaalutlema kõiki jooksvaid riske,

eeldatavat kahju, prognoositavat ootamatut kahju ning finantsinstitutsiooni tegevusega seotud stressiolukordi.

236. Muutuvtasu tuleks määrata pärast kogunemisperioodi lõppu. Kogunemisperioodi pikkus peaks olema vähemalt üks aasta. Pikemate perioodide kasutamisel võivad eri kogunemisperioodid kattuda, nt kui igal aastal algab uus mitmeaastane periood.

237. Pärast kogunemisperioodi peaks finantsinstitutsioon määratlema konkreetse kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu, arvestades tulemuskriteeriumid ja riskiga korrigeerimised ümber tegelikult antavaks tasuks. Kirjeldatud tasu määramise protsessi käigus peaks finantsinstitutsioon kohandama tasu võimalike tulevaste negatiivsete arengute suhtes (eelnev riskiga korrigeerimine).

14.2.1 Preemiafondide kehtestamine

238. Finantsinstitutsioonid peaksid määratlema muutuvtasu andmise perioodi jaoks ühe või mitu preemiafondi ning arvutama nende preemiafondide summana kogu finantsinstitutsiooni üldise preemiafondi.

239. Preemiafondide kehtestamisel peaksid finantsinstitutsioonid arvestama kindlaksmääratud töötajate kategooriate jaoks kohaldatavat kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu, kogu finantsinstitutsiooni jaoks määratletud tulemus- ja riskikriteeriume, kontrollieesmärke ning finantsinstitutsiooni finantsseisundit, sh kapitalibaasi ja likviidsust. Preemiafondi arvutamise tulemusnäitajad peaksid sisaldama pikaajalisi tulemusnäitajaid ja peaksid arvestama realiseerunud finantstulemusi. Kehtestatud peaks olema raamatupidamis- ja hindamismeetodite usaldusväärne kasutamine, mis tagab finantstulemuste, kapitalibaasi ja likviidsuse õige ja õiglase hindamise.

240. Preemiafonde ei tohiks kehtestada kindlal tasemel, et täita tasustamisnõudeid.

241. Finantsinstitutsioonidel peaksid olema üldise preemiafondi määratlemiseks kehtestatud asjakohased protsessid ja kontrollid.

242. Kui finantsinstitutsioon kasutab ülalt alla lähenemisviisi, tuleks määrata preemiafondi summa finantsinstitutsiooni tasandil, mis jagatakse seejärel täielikult või osaliselt pärast äriüksuste ja kontrollifunktsioonide tulemuste hindamist nende vahel. Üksiktöötajate tasud peaksid põhinema seejärel üksiktöötaja tulemuste hindamisel.

243. Kui finantsinstitutsioon kehtestab preemiafondi korral alt üles lähenemisviisil, peaks protsess algama üksiktöötajate tasandil. Olenevalt töötajate tulemuste hindamise kriteeriumidest tuleks kehtestada preemiafondi eraldamine töötajale; äriüksuse ja finantsinstitutsiooni preemiafond on vastavatele alluvatele tasanditele eraldatavate võimalike tasude summa. Finantsinstitutsioon peaks tagama, et asjakohaselt arvestatakse finantsinstitutsiooni üldisi tulemusnäitajaid.

244. Preemiafondi jaotamisel äriüksuse või üksiktöötaja tasandil peaks eraldamine asjakohasel juhul põhinema eelmääratletud valemitel ja hinnangulistel lähenemisviisidel. Finantsinstitutsioonid võivad kombineerida eri lähenemisviise tulemustabeleid või muid asjakohaseid meetodeid.
245. Lähenemisviisi valikul peaksid finantsinstitutsioonid arvestama järgmist: valemid on läbipaistvamad ja loovad seega ka selgemaid stiimuleid, sest töötaja teab kõiki tegureid, mis määravad tema muutuvtasu. Valemid ei pruugi siiski hõlmata kõiki eesmärke, eelkõige kvalitatiivseid, mida saab paremini arvestada hinnangulise lähenemisviisiga. Hinnanguline lähenemisviis annab juhtkonnale suurema paindlikkuse ja võib seega nõrgendada tulemuspõhise muutuvtasu riskipõhist stimuleerivat mõju. Sel põhjusel tuleks seda kasutada koos asjakohaste kontrollidega ning põhjalikult dokumenteeritud ja läbipaistva protsessi abil.
246. Preemiafondi jaotamisel ei tohiks domineerida sellised tegurid nagu eelarvepiirangud, töötajate säilitamise ja värbamise kaalutlused, subsideerimine äriüksuste seas jne, sest need võivad nõrgendada tulemuste, riski ja tasustamise seoseid.
247. Finantsinstitutsioonid peaksid dokumenteerima, kuidas preemiafondi ja töötajate tasustamine määratakse, sh kuidas kombineeriti eri lähenemisviisidel põhinevaid prognoose.

14.2.2 Eelnev riskiga korrigeerimine tasu andmise protsessis

248. Finantsinstitutsioonid peaksid määrama preemiafondi ja muutuvtasu, mida antakse tulemuste ja võetud riskide hindamise alusel. Riskiga korrigeerimine enne muutuvtasu määramist (edaspidi „eelnev riskiga korrigeerimine“) peaks põhinema riskinäitajatel ja tagama, et antav muutuvtasu oleks täielikult kooskõlas võetud riskidega. Eelneva riskiga korrigeerimise kriteeriumid peaksid olema piisavalt üksikasjalikud, et kajastada kõiki asjakohaseid riske.
249. Olenevalt riskiga korrigeerimise kriteeriumide kättesaadavusest peaksid finantsinstitutsioonid määrama, mis tasandil kasutavad nad eelnevat riskiga korrigeerimist preemiafondi arvutamisel. Seda tuleks teha äriüksuse või selle allüksuste, nt kauplemisüksuse või üksiktöötaja tasandil.
250. Riskimaandamine tuleks saavutada riskiga korrigeeritud tulemuskriteeriume kasutades, hõlmates tulemuskriteeriume, mille riski korrigeeritakse eraldi riskinäitajate alusel. Kasutada tuleks kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kriteeriume.
251. Kui finantsinstitutsiooni eelnev riskiga korrigeerimine põhineb kvantitatiivsetel kriteeriumidel, peaks see suures osas tuginema finantsinstitutsioonis olemasolevatele meetmetele, mida kasutatakse muuks riskijuhtimiseks. Kui neid meetmeid kohandatakse riskijuhtimise protsessis, peaks finantsinstitutsioon tegema vastavad muudatused ka tasustamise raamistikus. Kvantitatiivsed kriteeriumid on muu hulgas järgmised:
- a. majanduslik kapital, majanduslik kasum, tulu riskiga kaalutud varadelt ning tulu omakapitalilt;

- b. finantsinstitutsiooni tegevuse riskide jaoks vajaliku kapitali maksumus ja suurus, arvestades, et kapitalikulude jaotus peaks kajastama finantsinstitutsiooni riskiprofiili ning kogu tema omakapital peaks olema täielikult jaotatud ja rakendatud;
- c. äritegevuse käigus võetud likviidsusriski maksumus ja suurus;
- d. kaudsed likviidsuskulud (nt mittevastavusega seotud likviidsuskulud, tingimusliku likviidsusriski kulu ning finantsinstitutsiooni muu likviidsusriskipositsioon).

252. Finantsinstitutsiooni ja tema äriüksuste kasumlikkuse mõõtmine peaks lähtuma netotulust koos tegevusega seotud kõigi otseste ja kaudsete kuludega. Finantsinstitutsioonid ei tohiks jätta arvestamata ühingufunktsioonide kulusid, nt IT-kulusid, konsolideerimisgrupi üldkulusid ega lõpetatud äritegevusi.

253. Finantsinstitutsioonid peaksid tegema preemiafondi või kindlaksmääratud töötaja tasu määramisel kvalitatiivse riskiga korrigeerimise nt tasakaalustatud tulemustabelite abil, mis selge sõnaga hõlmavad riski- ja kontrollikaalutlusi, nt nõuete rikkumisi, riskipiirangute rikkumisi ja sisekontrolli näitajaid (nt siseauditi tulemuste alusel), või muu sarnase meetodi abil.

15. Muutuvtasu väljamaksmise protsess

254. Finantsinstitutsioonid peaksid kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikliga 94 maksuma muutuvtasu välja osaliselt kohe ja osaliselt hiljem, arvestades omakapitali, omakapitaliga seotud ning muude aksepteeritavate instrumentide ja sularaha asjakohast tasakaalu. Enne sularahalise edasilükatud osa väljamaksmist või edasilükatud instrumentide üleandmist tuleks tulemusi uuesti hinnata ja vajaduse korral riskiga järelkorrigeerida, et ühitada muutuvtasu täiendavate riskidega, mis võivad olla tuvastatud või realiseerunud pärast tasu andmist. Sama kehtib ka mitmeaastaste kogunemisperiodide kasutamisel.

15.1 Edasilükkamatu ja edasilükatav tasu

255. Finantsinstitutsioonid peaksid rakendama edasilükkamisgraafikut, mis asjakohaselt ühitab töötajate tasustamise finantsinstitutsiooni tegevuse, majandustsükli ja riskiprofiili ning kindlaksmääratud töötajate tegevusega, et muutuvtasu piisavat osa saaks aja jooksul järelkorrigeerida riskitulemuste alusel.

256. Edasilükkamisgraafik kujuneb välja mitme järgmise komponendi põhjal:

- a. edasilükatava muutuvtasu osakaal (punkt 15.2);
- b. edasilükkamisperioodi pikkus (punkt 15.2);
- c. edasilükatud tasu üleandmise kiirus, sh ajavahemik kogunemisperioodi lõpust kuni esimese edasilükatud summa üleandmiseni (punkt 15.3).

257. Finantsinstitutsioonid peaksid arvestama edasilükkamisgraafikus, mis vormis määratakse edasilükatud muutuvtasu, ning peaksid asjakohasel juhul koostama eri edasilükkamisgraafikud, varieerides neid komponente kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate jaoks. Nende komponentide kombineerimine peaks andma tulemuseks tõhusa edasilükkamisgraafiku, mis loob läbipaistvate riskimaandamismenetluste abil selged stiimulid pikaajaliselt orienteeritud riskide võtmiseks.

15.2 Edasilükkamisperiood ja edasilükatava tasu osakaal

258. Edasilükkamisperiood algab tasu andmisest (nt muutuvtasu kohe makstava osa väljamaksmise hetkel). Edasilükkamist saab kohaldada mõlema muutuvtasu vormi, nii sularaha kui ka instrumentide suhtes.

259. Tegelik edasilükkamisperioodi ja edasilükatava osakaalu kehtestamisel kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga m ja artikli 94 lõikega 3 peaksid finantsinstitutsioonid arvestama

- a. kindlaksmääratud töötajate vastutusala ja volitusi ning nende täidetavaid ülesandeid;
- b. finantsinstitutsiooni majandusüklit ja tegevuse olemust;
- c. finantsinstitutsiooni majandustegevuse ning tulemuste ja riskide eeldatavaid kõikumisi ning kindlaksmääratud töötajate mõju neile kõikumistele;
- d. heakskiidetud kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu ning muutuvtasu absoluutsummat.

260. Finantsinstitutsioonid peaksid määrama, mis kindlaksmääratud töötajate kategooriate jaoks tuleks rakendada nõutavast minimaalselt nelja- kuni viieaastasest perioodist pikemaid edasilükkamisperioode tagamaks, et muutuvtasu oleks pikas perspektiivis kooskõlas riskiprofiiliga kooskõlas, seejuures arvestades nimetatud töötajate rolle ja vastutust. Pikemate mitmeaastaste kogunemisperioodide kasutamisel ning kui pikem kogunemisperiood pakub alates kogunemisperioodi algusest realiseerunud riskide suhtes suuremat kindlust, peaksid finantsinstitutsioonid kaalutlema seda asjaolu edasilükkamis- ja säilitamisperioodide kehtestamisel ning võivad asjakohasel juhul kehtestada edasilükkamisperioode, mis on lühemad kui perioodid, mis oleksid asjakohased üheaastase kogunemisperioodi kasutamisel. Oluliste finantsinstitutsioonide juhtorgani liikmete ja kõrgema juhtkonna nelja-aastase edasilükkamisperioodi ja viieaastase edasilükkamisperioodi miinimumnõue kehtib igal juhul.

261. Juhtorgani liikmete ja kõrgema juhtkonna korral peaksid olulised finantsinstitutsioonid, mis ei saa direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõikes 3 sätestatud erandist kasu, lükkama edasi oluliselt suurema osa maksmist kui 50% instrumentides makstavast muutuvtasust.

262. Finantsinstitutsioonid peaksid kehtestama tasu asjakohase osakaalu, mis tuleks kindlaksmääratud töötajate kategooria või konkreetse kindlaksmääratud töötaja korral edasi

lükata, vähemalt minimaalsele tasemele 40%. Eriti suurte muutuvtasu summade korral peaks sellistele töötajatele edasilükatava tasu suurus olema vähemalt 60%.

263. Finantsinstitutsioonid peaksid määratlema, mis muutuvtasu tase on eriti suurt summa, arvestades finantsinstitutsioonis makstavat keskmist tasu, EBA võrdlustaruannet tasustamise kohta ning kättesaadavuse korral riiklike ja muid tasude võrdlustulemusi ning pädevate asutuste kehtestatud künniseid. Suuniste rakendamisel peaksid pädevad asutused kehtestama absoluutse ja suhtelise künnise, arvestades eelnimetatud kriteeriume. Künnisega võrdset või sellest suuremat tasu tuleks alati pidada eriti suureks summaks.

264. Kui finantsinstitutsioon määratleb edasilükatava osakaalu absoluutsummade põhiste astmetena (nt vahemikus 0–100 oleva osa korral: 100% makstakse välja kohe; vahemikus 100–200 oleva osa korral: 50% makstakse välja kohe ja ülejäänud lükatakse edasi; üle 200 oleva osa korral: 25% makstakse välja kohe ja ülejäänud lükatakse edasi), peaks ta suutma tõestada pädevale asutusele, et kaalutud keskmise alusel järgib ta iga kindlaksmääratud töötaja korral 40% ja 60% edasilükkamise miinimumkünniseid ning edasilükatud osa on asjakohane ja nõuetekohaselt kooskõlas äritegevuse olemuse, riskide ja asjaomase kindlaksmääratud töötaja tegevusega.

265. Kui riikliku lepingu- ja tööõiguse üldpõhimõtted ei võimalda finantsinstitutsiooni nõrkade või negatiivsete finantstulemuste korral muutuvtasu oluliselt vähendada, peaksid finantsinstitutsioonid rakendama edasilükkamisgraafikut ning kasutama muutuvtasu määramiseks instrumente, mis tagavad, et riskiga järelkorrigeerimist tehakse nii palju kui võimalik. See võib hõlmata järgmist:

- a. pikemate edasilükkamisperioodide kehtestamine;
- b. proportsionaalse üleandmise kasutamise vältimine olukordades, milles saaks kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, kuid milles tagasinõudmise kohaldamine oleks õiguslikult takistatud;
- c. muutuvtasust suurema osa andmine instrumentides, mis on kooskõlas finantsinstitutsiooni tulemustega ja mille suhtes rakendatakse piisavalt pikki edasilükkamis- ja säilitamisperioode.

15.3 Edasilükatud tasu üleandmine

266. Esimese edasilükatud osa üleandmine ei tohiks toimuda enne 12 kuu möödumist edasilükkamisperioodi algusest. Edasilükkamisperiood lõpeb, kui määratud muutuvtasu on üle antud või kui summat vähendati nullini muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise tõttu.

267. Edasilükatud tasu üleandmine peaks toimuma kas täielikult edasilükkamisperioodi lõpus või jaotuma direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti m kohase edasilükkamisperioodi vältel mitmele maksele.

268. Proportsionaalne üleandmine tähendab nt 4-aastast edasilükkamisperioodi, mille aastate $n + 1$, $n + 2$, $n + 3$ ja $n + 4$ lõpus antakse üle üks neljandik edasilükatud tasust, kui n on hetk, mil makstakse välja määratud muutuvtasu kohe makstav osa.

269. Üleandmine ei tohiks toimuda sagedamini kui igal aastal, et tagada enne riskiga järelkorreerimist nõuetekohane riskide hindamine.

15.4 Muutuvtasu määramine instrumentides

270. Muutuvtasu andmise instrumendid peaksid aitama kaasa muutuvtasu ühitamisele finantsinstitutsiooni tulemuste ja riskidega.

271. Kui kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti I alapunktide i ja ii kohase konsolideerimise alla kuuluva finantsinstitutsiooni emiteeritud instrumendid on kättesaadavad, peaks muutuvtasu koosnema eri instrumendi liikide tasakaalustatud kombinatsioonist. Kui sellised instrumendid on kättesaadavad, peaksid finantsinstitutsioonid prioriseerima kohustuste ja nõudeõiguste teisendamise võimalusega instrumentide kasutamist koosõlas instrumentide regulatiivsete tehniliste standarditega ning aktsiate kasutamist, mitte väärtuspõhiste toodete, nt aktsiatega seotud instrumentide kasutamist.

272. Kapitalinõuete direktiivi artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti i kohaste instrumentide kättesaadavus sõltub finantsinstitutsiooni õiguslikust vormist.

- a. Finantsinstitutsioonid, mis on (noteeritud või noteerimata) aktsiaseltsid, saavad kasutada aktsiaid või aktsiatega seotud instrumente.
- b. Finantsinstitutsioonid, mis ei ole aktsiaseltsid, saavad kasutada aktsiaid või mitterahalisi instrumente, mis on samaväärsed aktsiatega seotud instrumentidega.

273. Aktsiate või osadega seotud või samaväärsed mitterahalised instrumendid (nt aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid) on instrumendid või lepingulised kohustused, sh sularahainstrumendid, mille väärtus põhineb turuhinnal või – kui turuhind ei ole kättesaadav – aktsia või osa või samaväärsel osaluse õiglasel väärtusel ning mis järgivad turuhinda või õiglast väärtust. Kõigil sellistel instrumentidel peaks olema kahjude katmise võime seisukohast aktsiate või osade või samaväärsete osalustega võrdne mõju.

274. Muude instrumentide kättesaadavus direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti ii kohaldamisel sõltub sellest, kas finantsinstitutsioon või konsolideerimise alla kuuluv finantsinstitutsioon on juba emiteerinud selliseid instrumente ning kas need on kättesaadavad piisavas koguses. Kui finantsinstitutsiooni rahastatakse peamiselt hulgirahastamise kaudu või tugineb kapitalinõude täitmisel suures ulatuses täiendavatele esimese või teise taseme omavahenditele või nõudeõiguste teisendamise võimalusega võlale, peaksid sellised instrumendid olema muutuvtasu maksmiseks kättesaadavad, kui need muud instrumendid vastavad komisjoni delegeeritud määrusele (EL) nr 527/2014.

275. Kui puuduvad eritingimused või siseriiklikud õigusaktid, mis keelaksid direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunkti ii kohase muude instrumentide kasutamise, ning puuduvad ka tegurid, mis keelaksid finantsinstitutsioonidel instrumentide emiteerimise kooskõlas komisjoni delegeeritud määrusega (EL) nr 527/2014, tuleks selliste instrumentide kättesaadavuse korral kasutada neid muutuvtasu määramiseks.
276. Kui nii omakapitali instrumendid kui ka omakapitaliga seotud ja muud komisjoni delegeeritud määruse (EL) nr 527/2014 kohaselt aktsepteeritavad instrumendid on kättesaadavad, on võimalik maksta muutuvtasu eri instrumentide kombinatsioonina. Sellisel juhul peavad finantsinstitutsioonid tagama, et instrumentides makstav muutuvtasu osa koosneks direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunktide i ja ii kohaste instrumentide asjakohaselt tasakaalustatud kombinatsioonist. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma tõestada, et on arvestanud eri instrumentide osakaalu määramisel aktsionäride, võlausaldajate, võlakirjaomanike ning teiste sidusrühmade huve.
277. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et nende jaoks on määratud vahendid kättesaadavad, kui antakse välja instrumentides määratud muutuvtasu. Finantsinstitutsioonid võivad otsustada, et nad ei hoiu instrumente edasilükkamisperioodi vältel, kuid peaksid sel juhul arvestama asjakohaste tururiskidega.
278. Instrumentide hinda tuleks arvestada nende turuhinna või õiglase väärtuse alusel nende tasuna määramise kuupäeval. Hinna alusel määratakse instrumentide esialgne arv ja selle arvu või instrumentide väärtuse hilisemad järelkorrigeerimised. Sellised hindamised peaksid toimuma enne üleandmist tagamaks, et riskiga järelkorrigeerimist kohaldatakse õigesti ja enne säilitamisperioodi lõppu. Finantsinstitutsioonid, mis ei ole suured finantsinstitutsioonid ja on noteerimata, võivad kehtestada osaluste väärtuse ning osalusega seotud instrumentide väärtuse viimase aasta finantstulemuste alusel.
279. Finantsinstitutsioonid võivad määrata kindla arvu või nimiväärtuse ulatuses edasilükatavaid instrumente, kasutades eri meetodeid, sh usaldusisiku deponooriumi vahendeid ja lepinguid, kui määratud instrumentide kindel arv või nimiväärtuses kogus läheb üleandmisel igal juhul kindlaksmääratud töötajale, v.a kui nimiväärtust on vähendatud muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamisel. Finantsinstitutsioonid peaksid tagama, et määratud instrumendid on töötajatele väljamakstavad hiljemalt nende üleandmise ajal.
280. Finantsinstitutsioonid ei tohiks maksta kindlaksmääratud töötajatele edasilükkamiskokkuleppe alusel muutuvtasuna määratud instrumentidelt intressi ega dividende; see tähendab ka seda, et edasilükkamisperioodi ajal makstavaid intresse ega dividende ei tohiks töötajale välja maksta ka edasilükkamisperioodi lõppedes. Selliseid makseid tuleks käsitleda finantsinstitutsioonile laenu ja talle kuuluvate summadena.
281. Pädevad asutused ei tohiks piirata artikli 94 lõike 1 punkti I kohast instrumentide kasutamise võimalust sellisel määral, et finantsinstitutsioonidel ei ole enam võimalik kehtestada

direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti I alapunktide i ja ii kohaste instrumentide asjakohast tasakaalu.

15.5 Instrumentide minimaalne osakaal ja nende jagunemine aja jooksul

282. Kui asjakohane, tuleks nõuet maksta kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktiga I vähemalt 50% muutuvtasust instrumentides kohaldada mitteedasilükatava ja edasilükatava osa suhtes võrdselt ning mõlemad osad peaksid koosnema suuniste punkti 15.4 kohasest instrumentide kombinatsioonist.

283. Finantsinstitutsioonid peaksid esmajärjekorras kasutama pigem instrumente kui muutuvtasu maksmist sularahas. Finantsinstitutsioonid peaksid kehtestama instrumentides antava muutuvtasu edasilükkamatu ja edasilükatava osa jaoks eraldi vähemalt 50% osakaalu. Kui finantsinstitutsioon annab üle 50% muutuvtasust instrumentides, peaks ta prioriseerima suuremat instrumentide osakaalu muutuvtasu komponendi edasilükatavas osas.

284. Muutuvtasu instrumentides makstava osa suhtarv tuleks arvutada instrumentides määratud muutuvtasu summa ning sularahas, instrumentides ja teistes hüvitistes määratud muutuvtasu summa jagatisena. Kõigi summade väärtust tuleks hinnata tasu andmise hetkel, kui siin suunistes ei ole sätestatud teisiti.

15.6 Säilitamispoliitika

285. Instrumentides makstava muutuvtasu suhtes rakendatav säilitamisperioodile tuleb kehtestada asjakohane pikkus, et ühitada stiimulid finantsinstitutsiooni pikemaajaliste huvidega.

286. Finantsinstitutsioonid peaksid suutma selgitada, kuidas on säilitamispehõhimõtted seotud muude riskimaandamise meetmetega, ning kas ja kuidas nad eristavad väljamakstavaid ja edasilükatavaid instrumente.

287. Säilitamisperioodi kehtestades peaks finantsinstitutsioon kaalutlema edasilükkamise ja kavandatava säilitamisperioodi üldist kestust ning kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile ja töötajakategooria seisukohast olulise majandustsükli pikkust.

288. Pikemat säilitamisperioodi kui see, mida kohaldatakse üldiselt kõigi kindlaksmääratud töötajate suhtes, tuleks kaalutleda juhtudel, kui tulemuste aluseks olevad riskid võivad realiseeruda pärast edasilükkamise ja standardse säilitamisperioodi lõppu, vähemalt töötajate korral, kellel on finantsinstitutsiooni riskiprofiilile suurim mõju.

289. Antavate instrumentide korral tuleks kehtestada vähemalt üheaastane säilitamisperiood. Pikemaid perioode tuleks kehtestada eelkõige siis, kui riskiga järelkorrigeerimine tugineb peamiselt tasuks antud instrumentide väärtuse muutumisel. Kui edasilükkamisperiood on vähemalt viis aastat, võib kehtestada edasilükatud osa suhtes vähemalt kuuekuulise

säilitamisperioodi muude kindlaksmääratud töötajate jaoks peale juhtorgani ja kõrgema juhtkonna liikmete, kelle korral peaks minimaalne säilitamisperiood olema üks aasta.

15.7 Riskiga korrigeerimine

15.7.1 Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine

290. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine tähendab otseseid riskiga järelkorrigeerimise mehhanisme, mille korral finantsinstitutsioon ise kohandab nende abil kindlaksmääratud töötajate tasu (vähendades nt antud rahalist tasu või antud instrumentide arvu või väärtust).

291. Ilma et see piiraks riikliku lepingu- ja tööõiguse kohaldamist, peavad finantsinstitutsioonid suutma kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kuni 100% ulatuses kogu direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n kohasest muutuvtasust, olenemata maksmismeetodist, sh edasilükkamise ja säilitamise korrast.

292. Riskiga järelkorrigeerimine peaks olema alati seotud tulemuste või riskiga. See peaks reageerima finantsinstitutsiooni, ärivaldkonna või töötaja tegevuse tegelikele riskitulemustele või püsivate riskide muutumisele. See ei tohiks põhineda makstud dividendide summal ega aktsiahinna arengul.

293. Finantsinstitutsioonid peaksid analüüsima, kas nende algsed eelnevad riskiga korrigeerimised olid piisavad, nt kas riske on välja jäetud või alahinnatud või kas tuvastatud on uusi riske või kantud ootamatut kahju. Riskiga järelkorrigeerimise vajalikkuse ulatus sõltub eelneva riskiga korrigeerimise täpsusest ning selle peaks finantsinstitutsioon kehtestama järeltestimise alusel.

294. Direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n alusel muutuvtasu hilisema tagastamisnõude kohaldamise kriteeriumide kehtestamisel peaksid finantsinstitutsioonid kehtestama ka perioodi, mille vältel muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse kindlaksmääratud töötajate jaoks. See periood peaks hõlmama edasilükkamis- ja säilitamisperioodi. Finantsinstitutsioonid võivad eristada muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise kriteeriume. Muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist tuleks kohaldada eelkõige pettuse või muu tahtliku või raske hooletusega tehtud teo korral, mis tekitas olulist kahju.

295. Finantsinstitutsioonid peaksid kasutama vähemalt algselt kasutatud tulemus- ja riskikriteeriume, et tagada algsete tulemuste mõõtmise ja nende järeltestimise seos. Lisaks direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punkti n alapunktides i ja ii sätestatud kriteeriumidele peaksid finantsinstitutsioonid kasutama erikriteeriume, sh järgmist:

- a. tõendid töötaja väärkäitumise või tõsiste vigade kohta (nt käitumisjuhendi ja muude, eelkõige riske käsitlevate sise-eeskirjade rikkumine);
- b. kas finantsinstitutsioonil ja/või äriüksusel halvenevad töötaja tegevuse tagajärjena oluliselt finantstulemused (nt konkreetset äritegevuse näitajad);

- c. kas finantsinstitutsiooni ja/või äriüksuse, kus asjaomane kindlaksmääratud töötaja töötab, riskijuhtimises esineb olulisi puudusi;
- d. kas esineb finantsinstitutsiooni või äriüksuse majandusliku või regulatiivse kapitalibaasi olulist suurenemist;
- e. kas on rakendatud võimalikke regulatiivseid karistusi, nt karistus-, haldus-, distsiplinaar- või muid karistusi, mille määramisele aitas kaasa asjaomase kindlaksmääratud töötaja tegevus.

296. Kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist saab kohaldada ainult edasilükatud makse üleandmise hetkel, võivad finantsinstitutsioonid võimaluse korral valida tagasinõudmise kohaldamise pärast muutuvtasu väljamaksmist või üleandmist. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine ei pruugi olla võimalik, kui kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 3 kohast erandit, sest muutuvtasu väljaandmise edasilükkamise nõuet ei kohaldata; finantsinstitutsioonid peaksid tagama muutuvtasu hilisema tagasinõudmise rakendamise.

297. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine peaks asjakohasel juhul kaasa tooma muutuvtasu vähenemise. Ühelgi juhul ei tohiks otsene riskiga järelkorrigeerimine tuua kaasa algselt määratud muutuvtasu suurenemist või – kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist on juba varem kohaldatud – vähendatud muutuvtasu suurenemist.

15.7.2 Kaudne korrigeerimine

298. Finantsinstitutsioonid peaksid kasutama muutuvtasuna instrumente, mille hind reageerib finantsinstitutsiooni tulemuste või riski muutustele. Aktsia või osa hinna või muude instrumentide hinna kujunemist ei tohiks käsitada otsese riskiga järelkorrigeerimise asendusena.

299. Kui tasuna on antud instrumente ning töötaja müüb neid instrumente pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioodi lõppu või instrument makstakse selle lõpptähtaja saabumisel välja sularahas, peaks töötajal olema võimalik maksmisele kuuluv summa kätte saada. Summa võib olla algselt antud summast suurem, kui instrumendi turuhind või õiglane väärtus on suurenenud.

V jaotis. Finantsinstitutsioonid, mis saavad kasu riigi sekkumisest

16. Riigi toetus ja tasustamine

300. Kooskõlas suuniste 6. jaoga peaksid pädevad asutused ning finantsinstitutsioonid siis, kui finantsinstitutsioon saab kasu riigi erakorralisest sekkumisest, kehtestama regulaarse suhtluse seoses võimaliku preemiafondi loomise ning muutuvtasu määramisega, et tagada direktiivi 2013/36/EL artiklite 93 ja 141 järgimine. Muutuvtasu mis tahes maksmine ei tohiks ohustada kehtestatud finantsseisundi taastamise ja riigi erakorralise sekkumise alt väljumise kava täitmist.

301. Tasustamispoliitika raames tuleks kohaldada komisjoni teatist riigiabieeskirjade kohaldamise kohta alates 1. augustist 2013 finantskriisi kontekstis pankade kasuks võetavate toetusmeetmete suhtes (2013/C 216/01). Kõik komisjoni poolt riigiabi heakskiitmisel ning selle andmisel finantsinstitutsioonidele tasustamisega seoses kehtestatud tingimused peaksid asjakohaselt kajastuma finantsinstitutsioonide tasustamispoliitikas.
302. Finantsinstitutsiooni töötajate, sh juhtorgani liikmete muutuvtasu ei tohiks takistada riigi erakorralise sekkumise nõuetekohast ja õigeaegset tagasimaksmist või restruktureerimiskava eesmärkide saavutamist.
303. Finantsinstitutsioon peaks tagama, et preemiafond ega muutuvtasu üleandmine või väljamaksmine ei kahjusta tema kapitalibaasi õigeaegset väljakujundamist ega tema riigi erakorralisest sekkumisest sõltuvuse vähenemist.
304. Ilma et see piiraks liikmesriikide või Euroopa Liidu kehtestatud olemasolevate tasustamistingimuste kohaldamist, peaks asjaomane pädev asutus kehtestama riigi erakorralise sekkumise korral finantsinstitutsioonidele direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punkti a kohase protsendimäära netotulust, mida saab kasutada muutuvtasuna, ning hindama, kas muutuvtasu on kooskõlas usaldusväärse riskijuhtimise ning pikaajalise kasvuga, ja võtma vajaduse korral meetmeid tasu restruktureerimiseks.
305. Direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punkti b kohase tasu restruktureerimise kontekstis tuleks kohaldada ranged piiranguid juhtorgani liikmete muutuvtasude suhtes, kui
- a. asjaomane pädev asutus nõuab finantsinstitutsioonilt, et see ei maksaks välja juhtorgani liikmete muutuvtasu alates riigi erakorralise sekkumise saamisest või kohaldaks muutuvtasule muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, arvestades juhtorgani liikmete võimalikke ebaõnnestumisi;
 - b. asjaomane pädev asutus võib nõuda finantsinstitutsioonilt, et see ei määraks juhtorgani liikmetele mis tahes muutuvtasu, kuni riigi erakorralist sekkumist ei ole tagasi makstud, või ajani, mil finantsinstitutsiooni restruktureerimiskava on rakendatud või selle eesmärgid saavutatud. Sellised meetmed peaksid olema ajaliselt piiratud. Piirangute kohaldamise periood või piirangute kohaldamise kriteeriumid tuleks valitsuse toetuse andmisel selgelt dokumenteerida ning edastada finantsinstitutsioonile.
306. Tasu restruktureerimiseks vastavalt direktiivi 2013/36/EL artikli 93 punktile b viisil, mis on kooskõlas usaldusväärse riskijuhtimise ja pikaajalise kasvuga, peaksid pädevad asutused nõudma
- a. asjakohasel juhul juhtorgani liikmete muutuvtasu piiramist summaga, mis võib ulatuda allapoole nullini, et muutuvtasul ei oleks finantsinstitutsiooni finantsseisundi taastamisele märkimisväärset mõju;

- b. et muutuvtasu määramiseks kasutatavad tulemuste hindamise moodsikud oleksid kooskõlas finantsinstitutsiooni finantsseisundi taastamise edenemisega ja kindlaksmääratud töötajate, sh juhtorgani liikmete panusega sellesse;
- c. et asjakohasel juhul kohaldataks eelmiste perioodide suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, eelkõige töötajate korral, kes osalesid oluliselt olukorra tekkimisel, milles finantsinstitutsioon vajab riigiabi;
- d. et edasilükatava muutuvtasu osakaalu suurendataks kuni 100%-ni;
- e. et kogunemis- ja edasilükkamisperioodid oleksid kooskõlas finantsseisundi taastamise või restruktureerimise etapi ja kavadega.

307. Finantsinstitutsioonid ning pädevad asutused peaksid arvestama, et vaja võib olla sätestada võimalus määrata muutuvtasu finantsinstitutsiooni finantsseisundi taastamise või restruktureerimise etapis tööle võetavatele uutele juhtorgani liikmetele, et tagada võimalus nimetada selle etapi vältel ametisse sobivad juhtorgani liikmed.

VI jaotis. Pädevad asutused

17. Tasustamispoliitika

308. Pädevad asutused peaksid tagama, arvestades siinseid suuniseid, EBA suuniseid kohaldatava tingliku diskontomäära kohta ning EBA suuniseid järelevalvelise läbivaatamise protsessi kohta, et finantsinstitutsioonid täidavad direktiivis 2013/36/EL, määruses (EL) nr 575/2013, kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standarditega sätestatud tasustamispoliitikale kehtestatud nõudeid, omades sh asjakohast sooneutraalset kõigi töötajate tasustamispoliitikat ja kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitikat. Pädevad asutused peaksid kohaldama finantsinstitutsioonide tasustamispoliitika üle järelevalve tegemisel riskipõhist lähenemisviisi.

309. Ilma et see piiraks teiste järelevalve- ja distsiplinaarmeetmete ning -karistuste rakendamist, peaksid pädevad asutused nõudma finantsinstitutsioonidelt piisavate meetmete võtmist kõigi tuvastatud puuduste kõrvaldamiseks. Kui finantsinstitutsioon selliseid nõudeid ei täida, tuleks võtta asjakohaseid järelevalvemeetmeid.

310. Pädevad asutused peaksid tagama, et finantsinstitutsioonid ühitavad oma tasustamispoliitika ja -tavad äristrateegia ja pikaajaliste huvidega, arvestades oma äri- ja riskistrateegiat, ettevõttekultuuri ja -väärtusi ning riskiprofiili.

311. Pädevad asutused peaksid tagama, et finantsinstitutsioonide tasustamispoliitika, -tavad ja -protsessid on asjakohased, ning kontrollima lisaks järelevalvelist läbivaatamise protsessi käsitlevate EBA suunistega nõutavale eelkõige järgmist:

- a. tasustamispoliitika kujundamise ja seire juhtimiskord ja -protsessid;

- b. finantsinstitutsioonis, sh konsolideerimisgrupis, toimub asjakohane teabevahetus kõigi organite ja funktsioonide vahel, mis osalevad tasustamispoliitika kujundamisel, täitmisel ja seirel;
- c. protsess, mis on välja töötatud tasustamispoliitika ja -tavade ning nende peamiste tulemuste iga-aastase läbivaatamise tegemiseks, sh tasustamispoliitika sooneutraalsuse hindamiseks;
- d. nõutaval juhul on moodustatud oma funktsioonide täitmiseks piisavate volituste ja ressurssidega töötasukomitee;
- e. tasustamispoliitika ja -tavade mõju äritegevuse toimumisele, sh eri kliendirühmade nõustamisele ja neile toodete müümisele;
- f. tasustamispoliitikat arvestatakse sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis ja likviidsuse planeerimisel ning vastupidi.

312. Osana eespool osutatud kontrollidest peaksid pädevad asutused tegema eelkõige vähemalt järgmist:

- a. kasutama järelevalvefunktsiooni tasustamispoliitika arutelude protokolle eelkõige seoses finantsinstitutsiooni tasustamissüsteemi kavandamise ja protsesside ning töötasukomitee täidetavate ülesannete järelevalve tulemustega;
- b. kasutama töötasukomitee ja teiste järelevalvesüsteemi kavandamises ja toimimises osalevate komiteede, sh riskikomitee protokolle;
- c. pidama koosolekuid finantsinstitutsiooni juhtorgani ja teiste asjakohaste funktsioonidega.

313. Pädevad asutused peaksid tagama, et konsolideeritud ja allkonsolideeritud järelevalve alused finantsinstitutsioonid on kehtestanud tasustamispoliitika nii konsolideerimisgrupi kui ka allkonsolideeritud tasandil, sh direktiivi 2013/36/EL artikli 109 lõigete 4 kuni 6 riiklikul rakendamisel vajalikus ulatuses tütarettevõtjatele, kelle enda suhtes konsolideerimisgrupis järjepidevalt rakendatavat direktiivi 2013/36/EL ei kohaldata, sh kindlaksmääratud töötajate määramiseks.³³

314. Pädevad asutused peaksid tagama, et finantsinstitutsioonide tuvastamisprotsess

- a. hõlmab direktiivi 2013/36/EL artiklis 92 ja kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetes tehnilistes standardites sätestatud kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid kriteeriume ning asjakohasel juhul finantsinstitutsiooni määratletud lisakriteeriume;

³³ Vt ka suunised punktides 74 ja 75.

- b. on kohaldatud asjakohaselt individuaalsel, konsolideeritud või allkonsolideeritud tasandil; ning
- c. tagab, et kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standardite eelneva heakskiidu taotlusi menetletakse vastavalt siinsetele suunistele.

315. Pädevad asutused peaksid kontrollima tuvastamisprotsessi üldist tulemust ning hindama, kas kõik töötajad, kelle tegevusel on või võib olla oluline mõju finantsinstitutsiooni riskiprofiilile, on tuvastatud ning kõik töötajate väljaarvamised kindlaksmääratud töötajate kategooriast, kui töötaja on tuvastatud ainult direktiivi 2013/36/EL artikli 92 ja regulatiivsete tehniliste standardite kohaste kvantitatiivsete kriteeriumide põhjal, oleksid hästi põhjendatud ning oleks järgitud vastavaid direktiivi 2013/36/EL artiklis 92 ja siinsetes suunistes ning regulatiivsetes tehnilistes standardites sätestatud protsesse.

18. Tasustamise erivormid

316. Suuniste 8. jao kohaste tasustamise erivormidega seoses peaksid pädevad asutused, ilma et see piiraks 19. jao kohaldamist,

- a. vaatama läbi tagatud muutuvtasu korra (summa, kestus, tingimused jne);
- b. kontrollima, kas finantsinstitutsioonil on kehtestatud lahkumishüvitiste määramise ja heakskiitmise raamistik;
- c. hindama, kas kontrollifunktsiooni töötajate eesmärgid on funktsiooniomased;
- d. vaatama läbi juhtimis- ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamise.

19. Muutuvtasu

317. Pädevad asutused peaksid vaatama läbi järgmise:

- a. töötulemuste ja riskide kaalutlemise ja ühitamise protsess ning selle ajaline asjakohasus;
- b. töötulemuste ja riskide mõõtmiseks kasutatavate kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide asjakohase kombinatsiooni ning määrama, kas
 - ii. kriteeriumid on kooskõlas finantsinstitutsiooni eesmärkidega;
 - iii. need on üksiktöötaja, äriüksuse ja finantsinstitutsiooni eesmärkidega võrreldes realistlikud;
 - iv. üksikkriteeriumid on üksiktöötaja tulemuste mõõtmiseks asjakohased;
- c. kas sisekontrolli funktsioonid, eriti riskijuhtimise funktsioon, on asjakohaselt kaasatud riskiga järelkorrigeerimisse;

- d. kas preemiafondi arvutamiseks kasutatavad ülalt alla ja alt üles lähenemisviisid on asjakohased;
- e. kas finantsinstitutsioon järgib kogu tasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu piirmäära ning kogu preemiafondile maksimumsumma piirmäära kehtestamist kooskõlas direktiivi 2013/36/EL artiklites 141 ja 141b ning direktiivi 2014/59/EL artiklis 16a sätestatud piirmääradega;
- f. kas on kehtestatud rakendatavate edasilükkamis- ja säilitamisgraafikute ajavahemik ning kas see on seotud finantsinstitutsiooni majandustsükliga;
- g. kas finantsinstitutsiooni kasutatav aktsiate ja osade või samaväärsete osaluste või aktsiate või osadega seotud või samaväärsete mitterahaliste instrumentide kombinatsioon vastab direktiivi 2013/36/EL artikli 94 lõike 1 punktis I viidatud 50% künnisele, et oleks tagatud, et see kajastab asjakohaselt finantsinstitutsiooni pikaajalisi huve;
- h. kas otsene riskiga järelkorrigeerimine põhineb kindlaksmääratud töötaja, äriüksuse ja finantsinstitutsiooni hindamisel ning kindlaksmääratud töötaja töötulemuste mõõtmise kriteeriumidel;
- i. kas muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse nõuetekohaselt nii edasilükatud ja mitteedasilükatud muutuvtasu rahalise kui ka omakapitalivahendites määratud osa suhtes ning kas on kehtestatud kriteeriumid, millele tugineb muutuvtasu hilisem tagasinõudmine;
- j. kas muutuvtasu ei maksta selliste vahendite või meetodite abil, mille eesmärk on jätta täitmata siinsetes suunistes kindlaksmääratud töötajate tasustamisnõudeid või asjakohasel juhul kõigi töötajate tasustamisnõudeid või mis tegelikult põhjustavad nende täitmata jätmise.

20. Avalikustamine

318. Pädevad asutused peaksid vaatama läbi finantsinstitutsioonide direktiivi 2013/36/EL artikli 96 ja määruse (EL) nr 575/2013 artikli 450 kohaselt avaldatud teabe ning leidma, mis finantsinstitutsioonide korral tuleks korrapäraselt läbi vaadata avalikustamised.

319. Lisaks tasustamistavade võrdlemisele, mida nõutakse direktiivi 2013/36/EL artikli 75 lõike 1 alusel, ning suure sissetulekuga isikuid käsitlevate andmete kogumisele sama direktiivi artikli 75 lõike 3 kohaselt peaksid pädevad asutused nõudma asjakohasel juhul korralist (või erakorralist) järelevalvelist aruandlust tasustamise avalikustamise teemal, et jälgida tasustamistavade kujundamist finantsinstitutsioonides ning eelkõige olulistest finantsinstitutsioonides.

21. Järelevalvekolleegiumid



320.Direktiivi 2013/36/EL artikli 116 kohaselt asutatud järelevalvekolleegiumid peaksid arutama tasustamisküsimusi kooskõlas järelevalvelise läbivaatamise protsessiga, arvestades siinsete suuniste alusel nõutavaid täiendavaid järelevalvelise läbivaatamise valdkondi.

1. lisa. DIREKTIIVIS 2013/37/EL JA MÄÄRUSES (EL) nr 575/2013 SISALDUVATE TASUSTAMISNÕUETE KAARDISTAMINE JA KOHALDAMISALA

| Tasustamisnõuded : DIREKTIIVI 2013/3 6/EL artiklid 74 ja 92 kuni 96 | Kõik töötajad (kogu finantsinstitutsioon, sh kindlaksmääratud töötajad) | Kindlaksmääratud töötajatele kohustuslik; finantsinstitutsioonid peaksid kaalutlema nõuete kohaldamist kõigile töötajatele | Märkused |
|---|--|---|--|
| Artikkel 74 | x | | |
| Artikkel 92 | x | | |
| Artikkel 93 | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt a | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt b | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt c | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt d | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt e | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt f | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkt i | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkt ii | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkti g alapunkt iii | | x | Diskontomäära kohaldamine ei ole kohustuslik |
| Artikli 94 lõike 1 punkt h | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt i | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt j | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt k | x | | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt l | | x | |

| Tasustamisnõuded : DIREKTIIVI 2013/3 6/EL artiklid 74 ja 92 kuni 96 | Kõik töötajad (kogu finantsinstitutsioon, sh kindlaksmääratud töötajad) | Kindlaksmääratud töötajatele kohustuslik; finantsinstitutsioonid peaksid kaalutlema nõuete kohaldamist kõigile töötajatele | Märkused |
|---|--|---|---|
| Artikli 94 lõike 1 punkt m | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt n | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt o | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt p | | x | |
| Artikli 94 lõike 1 punkt q | | x | Kõrvalehoidmist käsitlevaid sätteid tuleks kõigile töötajatele kohaldatavate nõuete ja sätete osas kohaldada kõigile töötajatele |
| Artikkel 95 | Olulistele finantsinstitutsioonidele kohustuslik; muud finantsinstitutsioonid peaksid kaalutlema sellise komitee moodustamist | | |
| Artikkel 96 | x | | |
| Artikkel 109 | Finantsinstitutsioonide korraldused, protsessid ja mehhanismid/rakendamine konsolideerimisgrupis | | |
| Artikkel 141 | Väljamaksete piiramine | | |
| Artikkel 141b | Väljamaksete piiramine | | |

2. lisa. Suuremate suhtarvude heakskiitmise teave

| | |
|--|-----------------------|
| Finantsinstitutsiooni nimi | <i>tekst</i> |
| Juriidilise isiku tunnus – | <i>tekst</i> |
| Töötajate arv (viimase majandusaasta lõpus) | <i>arv</i> |
| Kindlaksmääratud töötajate arv (viimase tuvastamisprotsessi tulemus) | <i>arv</i> |
| Bilansimaht (viimase majandusaasta lõpus) | <i>arv</i> |
| Otsuse kuupäev | <i>pp.kk.aaaa</i> |
| Otsustatud suhtarv | <i>arv (protsent)</i> |
| Kui finantsinstitutsiooni piires kiideti heaks eri suhtarvud, märkige ärivaldkonnad ja heakskiidetud protsendimäärad vabatekstina ning eespool suurim heakskiidetud suhtarv | <i>tekst</i> |