

EBA/GL/2021/04

2. juli 2021

Retningslinjer vedrørende forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2013/36/EU

1. Compliance- og indberetningsforpligtelser

Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i forordning (EU) nr. 1093/2010¹. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder og finansielle institutioner bestræbe sig på at efterleve disse retningslinjer bedst muligt.
2. Retningslinjerne afspejler EBA's syn på passende tilsynspraksis inden for det europæiske finanstilsynssystem eller på, hvordan EU-retten bør anvendes inden for et bestemt område. De kompetente myndigheder, som er defineret i artikel 4, stk. 2, i forordning (EU) nr. 1093/2010, og som er omfattet af retningslinjerne, bør efterleve disse ved i fornødent omfang at indarbejde dem i deres praksis (f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller deres tilsynsprocesser), også hvor retningslinjerne primært er rettet mod institutter.

Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder senest den (29.12.2021) underrette EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke er blevet underrettet inden denne dato, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger bør fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, med referencen "EBA/GL/2021/04". Underretninger bør fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndigheder. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

2. Emne, anvendelsesområde og definitioner

Emne

5. Disse retningslinjer præciserer endvidere på grundlag af artikel 74, stk. 3, og artikel 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU² de forsvarlige og kønsneutrale aflønningspolitikker, som institutter og investeringsselskaber, der er omfattet af afsnit VII i direktiv 2013/36/EU i medfør af artikel 1, stk. 2 og stk. 5, i forordning (EU) 2019/2033, bør have indført for alle deres medarbejdere og for medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil i overensstemmelse med artikel 92-95 i nævnte direktiv (væsentlige risikotagere), herunder for medarbejdere og væsentlige risikotagere på individuelt og konsolideret eller delkonsolideret grundlag, jf. punkt 9.
6. Institutterne kan på eget initiativ anvende bestemmelserne i disse retningslinjer vedrørende væsentlige risikotagere på alle deres medarbejdere på et individuelt og konsolideret eller delkonsolideret grundlag.

Adressater

7. Disse retningslinjer er rettet til kompetente myndigheder som defineret i artikel 4, stk. 2, litra i), i forordning (EU) nr. 1093/2010 og til finansieringsinstitutter som fastsat i artikel 4, stk. 1, i forordning (EU) nr. 1093/2010, som enten er institutter som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 3), i direktiv 2013/36/EU eller investeringsselskaber, der er omfattet af afsnit VII i direktiv 2013/36/EU i medfør af artikel 1, stk. 2 og stk. 5, i forordning (EU) 2019/2033. Hver henvisning til institutter bør forstås således, at den omfatter sådanne investeringsselskaber.

Anvendelsesområde

8. Disse retningslinjer finder anvendelse på institutter på et individuelt og konsolideret eller delkonsolideret grundlag i overensstemmelse med det anvendelsesniveau, der er fastsat i artikel 2 og artikel 109 i direktiv 2013/36/EU.
9. Moderselskaber og datterselskaber, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU, bør, når de opfylder kravene i afsnit VII, kapitel 2, afdeling II, i direktiv 2013/36/EU i overensstemmelse med artikel 109 i nærværende direktiv på konsolideret eller delkonsolideret niveau, sikre, at de ordninger, processer og mekanismer, der er fastsat i direktivet og disse retningslinjer,

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338).

gennemføres og overholdes på konsolideret niveau af deres datterselskaber, der ikke er omfattet af dette direktiv, og som er omfattet af konsolideringsreglerne, herunder:

- (a) enhver dattervirksomhed og dens medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere), når denne virksomhed er etableret i EU og ikke er underlagt specifikke aflønningskrav i overensstemmelse med andre instrumenter i EU-retsakter
 - (b) enhver dattervirksomhed og dens medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere), hvis denne virksomhed er etableret i et tredjeland, og den ikke ville være underlagt specifikke aflønningskrav i overensstemmelse med andre EU-retsakter, hvis den var etableret i EU, medmindre anvendelsen af kravene er ulovlig i henhold til lovgivningen i det tredjeland, hvor datterselskabet er etableret
 - (c) datterselskaber og deres medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere), hvis denne virksomhed er underlagt specifikke aflønningskrav i overensstemmelse med andre instrumenter i EU-retsakter eller ville være underlagt sådanne krav, hvis den var etableret i EU for så vidt angår kønsneutrale aflønningspolitikker i henhold til artikel 74 i direktiv 2013/36/EU, men ikke aflønningskravene i henhold til artikel 92, 94 og 95 i direktiv 2013/36/EU og de tilhørende retningslinjer
 - (d) hvis den medlemsstat, hvor den konsoliderende virksomhed er beliggende, har gjort brug af det skøn, der er fastsat i artikel 109, stk. 6, i kapitalkravsdirektivet, over for enhver dattervirksomhed og dens medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere) med det bredere anvendelsesområde, som den pågældende medlemsstat har fastsat, og
 - (e) på filialerne og deres medarbejdere (herunder væsentlige risikotagere) i den konsoliderende virksomhed eller i et selskab som omhandlet i litra a)-e), hvis denne filial er etableret i et tredjeland.
10. Undtagelsen vedrørende den manglende anvendelse af kravene i artikel 92, 94 og 95, som nærmere præciseret i punkt 9, litra c), finder ikke anvendelse på individuelle medarbejdere i tilfælde af et datterselskab, der er et porteføljeadministrationsselskab, eller en virksomhed, der leverer de investeringstjenesteydelser og -aktiviteter, der er anført i afsnit A, nr. 2), 3), 4), 6) og 7), i bilag 1 til direktiv 2014/65/EU, hvis disse medarbejdere har fået til opgave at udføre arbejde, der har direkte væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil eller forretningsaktiviteter inden for koncernen.

Definitioner

11. Betegnelserne, der er anvendt og defineret i direktiv 2013/36/EU og i forordning (EU) nr. 575/2013, har den samme betydning i disse retningslinjer. I disse retningslinjer finder endvidere følgende definitioner anvendelse:
-

Aflønning	Enhver form for fast og variabel aflønning, herunder betalinger og goder, pengemæssige eller ikke-pengemæssige, der ydes direkte til medarbejdere af, eller på vegne af institutter, til gengæld for erhvervmæssige ydelser, der leveres af medarbejdere, betalinger af carried interest som defineret i artikel 4, stk. 1, litra d), i direktiv 2011/61/EU ³ og andre betalinger, der foretages via metoder og instrumenter der, hvis de ikke anses for aflønning, ville føre til en omgåelse ⁴ af aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU.
Aktielignende instrumenter	Instrumenter, hvis værdi er baseret på en vurdering af værdipapirets markedsværdi, og som har aktiekursen som reference, f.eks. udbytterettigheder, diverse former for syntetiske aktier.
Aktionærer	En person, der ejer aktier i et institut, eller, afhængigt af instituttets selskabsform, andre ejere eller medlemmer af instituttet.
Bonuspulje	Det maksimale beløb, der kan tildeles som variabel aflønning i den tildelingsproces, der er fastsat for et institut eller en afdeling i et institut.
Fast aflønning	Betalinger eller goder til medarbejdere, der opfylder betingelserne for tildeling heraf i kapitel 7.
Forskuksbetalinger	Betalinger, der sker umiddelbart efter optjeningsperioden, og som ikke udskydes.
Fradrag	En ordning, der giver instituttet mulighed for at reducere værdien af hele eller dele af den udskudte variable aflønning på grundlag af efterfølgende risikojusteringer, inden den er blevet overdraget.
Fratrædelsesgodtgørelse	Betalinger til medarbejderne i forbindelse med opsigelse før tid af en kontrakt, dvs. i tilfælde af tidsbegrænsede kontrakter, opsigelse inden kontraktens slutdato og i tilfælde af tidsubegrænsede kontrakter før den kontraktmæssige eller lovbestemte pensionering foretaget af et institut eller dets datterselskaber.
Ikkerevolverende flerårig optjeningsperiode	En flerårig optjeningsperiode, der ikke overlapper andre flerårige optjeningsperioder.
Instrumenter	De finansielle instrumenter eller andre kontrakter, som er omfattet af en af de to kategorier, der er omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU.
Konsoliderende institut	Et institut, der skal overholde tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede eller delkonsoliderede situation, i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013 og artikel 109 i direktiv 2013/36/EU.
Konsolideringsregler	Anvendelsen af de tilsynsmæssige krav, der er fastsat i direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013, på konsolideret eller

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010 (FAIF-direktivet).

⁴ Omgåelse er omhandlet i kapitel 10.2 i disse retningslinjer.

	delkonsolideret grundlag i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013. ⁵
Kønsbestemte lønforskelle	Forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn.
Medarbejdere	Alle medarbejdere i et institut og dets datterselskaber, herunder selskaber, som omtales i punkt 9, og alle medlemmer af de respektive ledelsesorganer i dets ledelsesfunktion og i dets tilsynsfunktion.
Optjeningsperiode	Den periode, for hvilken resultater vurderes og måles med henblik på at fastsætte tildelingen af variabel aflønning.
Overdragelse	Den virkning, hvormed medarbejderen bliver den retlige ejer af den tildelte variable aflønning, uafhængigt af det instrument, der anvendes til betalingen, eller om betalingen er med forbehold af yderligere tilbageholdelsesperioder eller tilbagebetalingsprocedurer.
Rutinemæssige ansættelsespakker	Supplerende aflønningskomponenter, der kan opnås af et bredt udsnit af medarbejderne, eller af medarbejdere i angivne stillinger på grundlag af forud fastsatte udvælgelseskriterier, herunder f.eks. sundhedsydelse, børnepasningsfaciliteter eller proportionale regelmæssige pensionsbidrag i tillæg til den obligatoriske ordning og rejsegodtgørelse.
Tilbagebetaling	En ordning, hvorunder medarbejderen skal returnere ejerskabet over et beløb, der tidligere er udbetalt som variabel aflønning, eller som allerede er blevet overdraget instituttet på visse betingelser.
Tilbageholdelsesbonus	Variabel aflønning, der tildeles, når medarbejdere forbliver ansat i instituttet i en bestemt periode.
Tilbageholdelsesperiode	En periode efter overdragelsen af instrumenter, som er blevet tildelt som variabel aflønning, hvorunder de ikke kan sælges eller anvendes.
Tildeling	Tildelingen af variabel aflønning for en bestemt optjeningsperiode uafhængigt af det tidspunkt, hvor det tildelte beløb faktisk udbetales.
Udskydelsesperiode	Perioden mellem tildelingen og overdragelsen af den variable aflønning, hvor medarbejderen ikke er den retlige ejer af den tildelte aflønning.
Underrepræsenteret køn	Det mindst repræsenterede køn mellem mænd og kvinder.
Variabel aflønning	Enhver form for aflønning, som ikke er fast.
Vigtige institutter	Institutter, der er nævnt i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globalt systemisk vigtige institutter (G-SII'er), og andre systemisk vigtige institutter (O-SII'er)) og, hvor det er hensigtsmæssigt, andre institutter, der identificeres af de kompetente myndigheder,

⁵ Se også RTS om konsolideringsregler på: 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.

baseret på en vurdering af instituttets størrelse og interne organisation og på arten, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter.

Væsentlige risikotagere

Medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets individuelle risikoprofil eller koncernens risikoprofil i overensstemmelse med kriterierne i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU og kommissionens delegerede forordning 2021/923/EU (reguleringsmæssige tekniske standarder for identifikation af medarbejdere)⁶ samt yderligere kriterier som instituttet har fastsat.

⁶ Vedtaget i henhold til beføjelsen i artikel 94, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU.

3. Gennemførelse

Ikrafttrædelsestidspunkt

12. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 31. december 2021.

Ophævelse

13. EBA/GL/2015/22 vedrørende aflønningspolitikker og -praksis offentliggjort den 22. december 2015 ophæves med virkning fra den 31. december 2021.

4. Retningslinjer

Afsnit I — Aflønningspolitikker

1. Aflønningspolitikker for alle medarbejdere

14. I henhold til artikel 74 i direktiv 2013/36/EU skal institutter have en aflønningspolitik for alle medarbejdere. Aflønningspolitikken for alle medarbejdere bør være i overensstemmelse med principperne i artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU og disse retningslinjer under hensyntagen til sammenstillingen af aflønningskravene i bilag I⁷. Aflønningspolitikken for alle medarbejdere bør være kønsneutral, dvs. ansatte, uanset køn, bør aflønnes lige for samme arbejde eller arbejde af samme værdi i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, nr. 65), i direktiv 2013/36/EU og artikel 157 i TEUF.

15. Aflønningspolitikken bør omhandle alle aflønningskomponenter og omfatte pensionspolitikken, herunder i relevante tilfælde rammen for tidlig pensionering. Aflønningspolitikken bør også omfatte en ramme for andre personer, der handler på instituttets vegne (f.eks. tilknyttede agenter), således at de betalinger, der foretages, ikke tilskynder til uforholdsmæssig risikotagning eller u hensigtsmæssigt salg af produkter. Alle institutter bør overveje, hvilke elementer af aflønningspolitikken for den variable aflønning af væsentlige risikotagere efter artikel 94 i direktiv 2013/36/EU der bør indgå i aflønningspolitikken for alle medarbejdere.

16. Instituttets aflønningspolitik for alle medarbejdere bør være i overensstemmelse med instituttets forretnings- og risikostrategiske mål, herunder miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG⁸) risikorelaterede mål, virksomhedskultur og -værdier, risikokultur, herunder instituttets langsigtede interesser og de foranstaltninger, der anvendes til at undgå interessekonflikter, og bør ikke tilskynde til overdreven risikotagning. Ændringer af sådanne mål og foranstaltninger bør tages i betragtning, når aflønningspolitikken ajourføres. Institutterne bør også sikre, at aflønningspraksis er afstemt efter deres generelle risikovillighed under hensyntagen til alle risici, herunder omdømmemæssige risici og risici, der opstår som følge af u hensigtsmæssigt salg af produkter. Institutterne bør også tage hensyn til aktionærers eller ejeres langsigtede interesser, afhængigt af instituttets retlige form.

17. Institutterne bør over for de kompetente myndigheder kunne godtgøre, at deres aflønningspolitik og -praksis er i overensstemmelse med, og fremmer, god og effektiv risikostyring.

⁷ I bilag 1 til disse retningslinjer beskrives de krav, der skal opfyldes eller anbefales opfyldt som anført i disse retningslinjer for alle medarbejdere i et institut.

⁸ Se også Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.

18. Når variabel aflønning tildeles, bør den være baseret på institutternes, afdelingernes og medarbejderens resultater, og de risici, der er taget, bør tages i betragtning. I aflønningspolitikken bør der, for så vidt angår den variable aflønning og resultatvurderingen, klart skelnes mellem de operative afdelinger, ledelsesfunktioner og kontrolfunktioner.
19. Aflønningspolitikken bør hjælpe instituttet med at opnå og opretholde et sundt kapitalgrundlag i overensstemmelse med disse retningslinjers kapitel 6. Aflønningspolitikken bør også tage hensyn til restriktionerne for udlodninger i henhold til artikel 93, 141 og 141b i direktiv 2013/36/EU og artikel 16a i BRRD.
20. Aflønningspolitikken bør indeholde:
- resultatmålene for instituttet, forretningsområderne og medarbejderne
 - metoderne til måling af resultaterne, herunder resultatkriterier
 - den variable aflønningsstruktur, herunder de eventuelle instrumenter, hvoraf dele af den variable aflønning tildeles
 - de foranstaltninger, der er indbygget i den variable aflønning, til forudgående og efterfølgende risikjustering⁹.
21. Institutterne bør sikre, at potentielle interessekonflikter, der følger af udbetalingen af instrumenter som en del af den variable eller faste aflønning, kortlægges og håndteres. Det skal i denne forbindelse sikres, at reglerne om insiderhandel overholdes, og at der ikke træffes foranstaltninger, som kan have en kortsigtet indvirkning på aktiekursen eller prisen på instrumentet.
22. Hvis aflønningspolitikker eller koncernaflønningspolitikker gennemføres i institutterne, herunder i deres datterselskaber, og medarbejderne i instituttet også er instituttets eller datterselskabets hovedaktionær, bør aflønningspolitikken tilpasses den specifikke situation i disse institutter eller datterselskaber. For væsentlige risikotagere bør instituttet sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med de relevante krav i kapitalkravsdirektivets artikel 92 og 94 samt disse retningslinjer.
23. Uanset eventuelle foranstaltninger, som medlemsstaterne¹⁰ træffer for at forebygge eller kompensere for ulemper i arbejdslivet for det underrepræsenterede køn¹¹, bør aflønningspolitikken og alle dertil knyttede ansættelsesvilkår, der har indvirkning på lønnen pr. måleenhed eller tidssats, være kønsneutral, dvs. at der ikke bør skelnes mellem mandlige, kvindelige eller kønsdiverse medarbejdere.

⁹ Specifikke krav til aflønning af væsentlige risikotagere og risikotilpasningen heraf findes i disse retningslinjers afsnit III og IV.

¹⁰ F.eks. ved gennemførelsen af direktiv 2006/54/EC.

¹¹ Mens artikel 157 i TEUF på engelsk anvender udtrykket "underrepresented sex", anvender kapitalkravsdirektivet udtrykket "underrepresented gender". Begge udtryk har samme betydning i disse retningslinjer.

24. Aflønningspolitikken bør sikre, at alle aspekter heraf er kønsneutrale, herunder betingelserne for tildeling og udbetaling af løn. Institutterne bør kunne påvise, at aflønningspolitikken er kønsneutral.
25. Ved fastsættelsen af lønnen pr. måle- eller tidsenhed bør institutterne tage behørigt hensyn til den tildelte løn, arbejdstidsordninger, ferieperioder og andre finansielle og ikke-finansielle fordele. Institutterne kan som måleenhed anvende den årlige bruttoløn til medarbejdere beregnet på grundlag af fuldtidsækvivalenter.
26. For at overvåge, at der anvendes kønsneutrale aflønningspolitikker, bør institutterne behørigt dokumentere værdien af stillingen, f.eks. ved at dokumentere jobbeskrivelser eller definere lønkatégorier for alle medarbejdere eller kategorier af medarbejdere, og fastlægge, hvilke stillinger der anses for at have samme værdi, f.eks. ved at indføre et jobklassifikationssystem, idet der som minimum tages hensyn til de typer af aktiviteter, opgaver og pligter, der er tildelt stillingen eller medarbejderen. Hvis der anvendes et jobklassifikationssystem til fastsættelse af løn, bør det baseres på de samme kriterier for mandlige, kvindelige og kønsdiverse medarbejdere og udarbejdes, således at forskelsbehandling, herunder på grund af køn, udelukkes.
27. Institutterne kan på en kønsneutral måde tage yderligere aspekter ved fastsættelsen af medarbejdernes aflønning under overvejelse. Disse aspekter kan omfatte:
- uddannelsesmæssige og faglige krav, færdigheder, indsats og ansvar, det udførte arbejde og arten af de pågældende opgaver¹²
 - tjenestestedet og leveomkostningerne
 - medarbejdernes hierarkiske niveau, og hvis medarbejderne har ledelsesansvar
 - medarbejdernes formelle uddannelsesniveau
 - mangel på medarbejdere på arbejdsmarkedet til specialiserede stillinger
 - ansættelseskontraktens art, herunder hvis der er tale om en midlertidig kontrakt eller en tidsbegrænset kontrakt
 - varigheden af medarbejdernes erhvervs erfaring
 - faglige certificeringer af medarbejdere
 - passende ydelser, herunder udbetaling af supplerende husstands- og børnetilskud til medarbejdere med ægtefæller og forsørgelsesberettigede familiemedlemmer.

¹² Se også Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem gennemsigtighed.

2. Styring af aflønningen

2.1 Ansvar, udformning og godkendelse af samt tilsyn med aflønningspolitikken

28. Ledelsesorganet¹³ med tilsynsfunktion (herefter "tilsynsfunktionen") bør være ansvarligt for at vedtage og vedligeholde instituttets aflønningspolitik og for at føre tilsyn med dens gennemførelse med henblik på at sikre, at den fungerer efter hensigten. Tilsynsfunktionen bør også godkende eventuelle efterfølgende væsentlige fritagelser, der indrømmes enkelte medarbejdere, og ændringer af aflønningspolitikken og omhyggeligt overveje og holde øje med deres effekt. Eventuelle undtagelser bør ikke være baseret på kønsaspekter eller andre diskriminerende aspekter, bør være velbegrundede og bør være i overensstemmelse med aflønningskravene i national lovgivning.
30. Tilsynsfunktionen bør kollektivt have tilstrækkelig viden, kompetence og erfaring med hensyn til aflønningspolitik og -praksis samt incitamenter og risici, der kan opstå i forbindelse hermed. Dette bør omfatte viden, kompetence og erfaring med hensyn til de mekanismer, der bruges til at tilpasse aflønningsstrukturen til institutternes risikoprofiler og kapitalstruktur.
31. Tilsynsfunktionen bør sikre, at instituttets aflønningspolitik og -praksis gennemføres og tilpasses korrekt til instituttets overordnede rammer for selskabsledelse, selskabs- og risikokultur, risikovillighed og de tilknyttede ledelsesprocesser.
32. Alle interessekonflikter i forhold til aflønningspolitikken og den tildelte aflønning bør udpeges og afhjælpes på passende vis, herunder ved at fastlægge objektive tildelingskriterier baseret på det interne rapporteringssystem, passende kontrolforanstaltninger og dobbeltkontrol. Aflønningspolitikken bør sikre, at der ikke opstår væsentlige interessekonflikter for medarbejdere, herunder medarbejdere i kontrolfunktioner.
33. Aflønningspolitik- og praksis samt de procedurer, der anvendes til at fastlægge dem, bør være klare, veldokumenterede og gennemsigtige. Passende dokumentation af beslutningsprocessen (f.eks. referater af relevante møder, relevante rapporter og andre relevante dokumenter) og ræsonnementet bag aflønningspolitikken bør sikres.
34. Tilsyns- og ledelsesfunktionerne samt aflønnings- og risikoudvalgene, hvis sådanne er nedsat, bør samarbejde tæt og sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med, og fremmer, en sund og effektiv risikostyring.
35. Aflønningspolitikken bør tilvejebringe en effektiv ramme for resultatmåling, risikojustering og sammenhængen mellem resultater og belønning.

¹³ Strukturen for ledelsesorganer varierer mellem de europæiske lande. I nogle lande er en enstrengt struktur almindelig, dvs. at bestyrelsens tilsyns- og ledelsesfunktioner varetages af ét organ. I andre lande er en tostrengt struktur almindelig, hvor der etableres to uafhængige organer, det ene til ledelsesfunktionen og det andet til tilsynet med ledelsesfunktionen.

36. Risikostyrings- og compliancefunktioner bør, i overensstemmelse med deres roller, bidrage med input til fastlæggelse af bonuspuljer, resultatkræfter og aflønning, når disse funktioner har betæneligheder med hensyn til indvirkningen på medarbejdernes adfærd og den risiko, der er forbundet med de pågældende aktiviteter.
37. Tilsynsfunktionen bør fastlægge og føre tilsyn med aflønningen af ledelsens medlemmer, og hvis der ikke er et aflønningsudvalg som omtalt i kapitel 2.4, føre direkte tilsyn med aflønningen af den daglige ledelse i de uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyrings- og compliancefunktionerne.
38. Tilsynsfunktionen bør inddrage input fra alle kompetente selskabsfunktioner, -organer (f.eks. udvalg, kontrolfunktioner¹⁴, personaleadministration, juridisk afdeling, strategisk planlægning, budgetfunktionen osv.) og -afdelinger vedrørende udformning og gennemførelse af samt tilsyn med instituttets aflønningspolitikker.
39. HR-funktionen bør deltage i og bidrage til at udforme og evaluere instituttets aflønningspolitik, herunder aflønningsstrukturen, aflønningsniveauer og incitamentsordninger, på en måde, der ikke kun tiltrækker og fastholder de medarbejdere, instituttet har behov for, men som også sikrer, at aflønningspolitikken er afstemt efter instituttets risikoprofil.
40. Risikostyringsfunktionen bør medvirke og bidrage til at fastlægge passende risikojusterede resultatmål (herunder efterfølgende justeringer) samt vurdere, hvordan den variable aflønningsstruktur påvirker instituttets risikoprofil og kultur. Risikostyringsfunktionen bør validere og vurdere risikojusteringsdata og inviteres til at deltage i aflønningsudvalgets møder herom.
41. Compliancefunktionen bør analysere, hvordan aflønningspolitikken påvirker instituttets overholdelse af lovgivning, bestemmelser, interne politikker og risikokultur, og bør rapportere alle konstaterede tilfælde af compliancericisi og manglende compliance til ledelsesfunktionen, både i dens ledelses- og tilsynsfunktioner. Compliancefunktionens konstateringer bør tages i betragtning af tilsynsfunktionen under godkendelses- og revisionsprocedurerne og under tilsynet med aflønningspolitikken.
42. Den interne revisionsfunktion bør foretage en uafhængig revision af udformningen, gennemførelsen og virkningerne af instituttets aflønningspolitikker i forhold til dets risikoprofil og den måde, hvorpå disse virkninger håndteres i overensstemmelse med retningslinjerne i kapitel 2.5.
43. I en koncern bør de kompetente funktioner i det konsoliderende institut og datterselskaberne samarbejde og udveksle informationer efter behov.

¹⁴ Uafhængige kontrolfunktioner omfatter organisationsenheder, som er uafhængige i forhold til forretnings- og selskabsfunktionerne, og som er ansvarlige for at kontrollere og overvåge driften og de risici, der følger heraf, så det sikres, at alle gældende love, regler og bestemmelser overholdes, og så ledelsesfunktionen underrettes om forhold inden for deres ekspertiseområde. Uafhængige kontrolfunktioner omfatter typisk risikostyrings-, compliance- og interne revisionsfunktioner. Yderligere oplysninger om kontrolfunktioner findes i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse (GL 44), punkt 26-29.

2.2 Aktionærernes involvering

44. Afhængigt af instituttets selskabsform og den gældende nationale lovgivning kan godkendelsen af et instituts aflønningspolitik og, hvor relevant, beslutninger vedrørende aflønningen af medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere også overlades til generalforsamlingen i overensstemmelse med national selskabsret¹⁵. Afstemninger blandt aktionæerne kan være vejledende eller bindende.

45. Hvor godkendelsen af aflønningen af de enkelte medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere overdrages til aktionæerne, bør aktionæerne godkende alle aflønningskomponenter, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Når aktionæerne skal godkende aflønningspolitikken, bør de også forhåndsgodkende enten det maksimale beløb, der kan tildeles ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere i tilfælde af kontraktophør før tid, eller kriterierne for fastlæggelse af sådanne beløb.

46. For at aktionærer kan træffe informerede beslutninger i overensstemmelse med punkt 44 og 45, bør tilsynsfunktionen sikre, at instituttet giver dem tilstrækkelige oplysninger om aflønningspolitikken, som er udformet til at hjælpe dem med at vurdere incitamentsstrukturerne og det omfang, hvori risikotagning tilskyndes og kontrolleres, samt de samlede omkostninger til aflønningsstrukturen. Sådanne oplysninger bør fremlægges i god tid inden den pågældende generalforsamling. Detaljerede oplysninger om aflønningspolitikker og ændringer heraf samt procedurer og beslutningsprocesser i forbindelse med at fastlægge en aflønningspakke bør fremlægges og omfatte følgende:

- a. aflønningskomponenterne
- b. lønpakkernes hovedkarakteristika, formål og deres overensstemmelse med instituttets forretnings- og risikostrategi, herunder risikovillighed, og virksomhedsværdier
- c. hvordan det sikres, at aflønningspolitikken er kønsneutral
- d. hvordan der tages hensyn til punkterne i litra b) i de forudgående og efterfølgende justeringer, især for væsentlige risikotagere.

47. Tilsynsfunktionen forbliver ansvarlig for de forslag, som forelægges generalforsamlingen, og for at gennemføre og sørge for tilsynet med eventuelle ændringer af aflønningspolitik og -praksis.

48. Når aktionæerne anmodes om at godkende et højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter på op til 200 %, bør følgende overholdes:

- a. Aktionærer, der har ret til at stemme om et foreslået højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter, er aktionæerne i det institut, hvor de væsentlige risikotagere, som berøres af de højere maksimale niveauer for variabel aflønning, arbejder. For institutter, der er datterselskaber, har

¹⁵ Jf. også direktiv 2007/36 om aktionærrettigheder, som ændret ved direktiv 2017/828, artikel 9a og 9b.

datterselskabets generalforsamling kompetence til at træffe afgørelse, ikke det konsoliderende instituts generalforsamling.

- b. Når et institut udøver sine stemmerettigheder som aktionær i et datterselskab i forbindelse med godkendelsen af et højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter i et datterselskab, bør en af følgende betingelser være opfyldt:
 - i. Tilsynsfunktionen i det institut, der ejer aktierne, har på forhånd krævet en afstemning på generalforsamlingen om, hvordan stemmerettighederne vedrørende forholdet af dette niveau i datterselskaberne skal udøves.
 - ii. Det konsoliderende instituts generalforsamling har som en del af koncernens aflønningspolitik besluttet, at datterselskaber kan indføre et højere maksimalt niveau for dette forhold.
- c. I henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), første led, i direktiv 2013/36/EU skal generalforsamlingen, når den godkender et højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter, træffe beslutningen på baggrund af en detaljeret anbefaling fra instituttet, hvori der angives grundene til og anvendelsesområdet for den godkendelse, der anmodes om, herunder antallet af berørte medarbejdere, deres funktioner og den forventede indvirkning på kravet om opretholdelse af et sundt kapitalgrundlag. Sådanne oplysninger bør forelægges aktionærerne i god tid inden generalforsamlingen.
- d. Godkendelse af et højere maksimalt niveau for dette forhold skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU; tærsklen på 50 % for repræsentation og tærsklerne for flertal på 66 % og 75 % for at træffe beslutning i denne artikel bør beregnes på grundlag af de stemmerettigheder, der er knyttet til aktierne eller tilsvarende ejerskabsinteresser i instituttet.
- e. Tærsklen på 75 %, som gælder, når under 50 % af ejerskabsinteresserne er repræsenteret på generalforsamlingen, og tærsklen på 66 %, som gælder, når mindst 50 % af ejerskabsinteresserne er repræsenteret, bør beregnes i forhold til de stemmerettigheder, der er repræsenteret, og ikke i forhold til antallet af fysiske eller juridiske personer, som er aktionærer.
- f. I henhold til kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), sidste led, må medarbejdere, der er direkte berørt af de højere maksimale niveauer for variabel aflønning, ikke, hverken direkte eller indirekte, udøve de stemmerettigheder, som de måtte besidde. Deres stemmerettigheder skal derfor udelades fra beregningen af procentdelene, både i nævneren og tælleren.
- g. Aktier er "repræsenteret", når aktionæren har ret til at stemme om det foreslåede højere maksimale niveau for forholdet, uanset hvordan en sådan afstemning gennemføres. I

overensstemmelse med dette princip og under hensyntagen til national selskabsret bør institutterne fastlægge deres interne politikker vedrørende "repræsentation", for så vidt angår denne afstemning.

49. Aktionærer bør kunne stemme om nedsættelse af en højere maksimal sats, der tidligere er blevet godkendt. En sådan afstemning bør kræve et flertal af aktionærer i overensstemmelse med de gældende regler for almindelige beslutninger i henhold til den nationale lovgivning. Hvis den godkendte højere maksimale sats sænkes, bør instituttet underrette den kompetente myndighed om beslutningen og den godkendte sats inden for fem arbejdsdage.

2.3 Oplysninger til de kompetente myndigheder

50. Når den kompetente myndighed underrettes om anbefalingen til generalforsamlingen, bør instituttet i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), fjerde led, i direktiv 2013/36/EU fremsende alle oplysninger, der er udleveret til aktionærene, til den kompetente myndighed, herunder den foreslåede højere maksimale sats og begrundelsen herfor, senest fem arbejdsdage efter at have meddelt aktionærene, at der vil blive anmodet om godkendelse af den højere sats.

51. Når den kompetente myndighed underrettes om beslutningen truffet af instituttets aktionærer i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), femte led, i direktiv 2013/36/EU, bør instituttet fremlægge følgende oplysninger:

- a. resultatet af beslutningen og den godkendte højere maksimale sats, herunder, hvor satserne varierer mellem forretningsområder og funktioner, den sats, der gælder for hvert forretningsområde eller hver funktion, som er knyttet til de forretningsområder og funktioner, der er omhandlet i EBA-retningslinjerne for dataindsamling vedrørende højtlonnede og EBA-retningslinjerne vedrørende benchmarking af aflønning, som begge blev offentliggjort den 16. juli 2014¹⁶
- b. det antal væsentlige risikotagere, som er berørt af de højere maksimale satser, og hvis satserne varierer mellem forretningsområder og funktioner, det tilsvarende niveau for satsen for hvert forretningsområde og hver funktion
- c. en analyse af, at den foreslåede højere sats ikke er i strid med forpligtelserne i henhold til direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013, idet der især tages hensyn til instituttets forpligtelser vedrørende kapitalgrundlag
- d. oplysningerne i bilag 2 ved brug af den anførte skabelon
- e. andre oplysninger, den kompetente myndighed kan anmode om.

¹⁶ Begge retningslinjer findes på adressen: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

2.4 Etablering af et aflønningsudvalg

52.I overensstemmelse med artikel 109 og artikel 95, stk. 1, i kapitalkravsdirektivet skal alle institutter, der i sig selv er vigtige på individuelt niveau og på moderselskabs- og koncernniveau, etablere et aflønningsudvalg. Datterselskaber, som er reguleret i specifik sektorlovgivning (f.eks. investeringsselskaber, FAIF'er eller UCITS-administratorer), bør følge de regler, der er fastsat i den specifikke sektorlovgivning, som de er underlagt, når de afgør, om de skal etablere et aflønningsudvalg. Det konsoliderende institut bør sikre, at der etableres et aflønningsudvalg, når det er påkrævet i henhold til lovgivningen.

53.Når et aflønningsudvalg er etableret i et ikke-vigtigt institut, bør instituttet overholde bestemmelserne i disse retningslinjer vedrørende aflønningsudvalget, men det kan kombinere aflønningsudvalgets opgaver med andre opgaver, hvis dette ikke skaber interessekonflikter.

54.Hvis et aflønningsudvalg ikke er etableret, bør bestemmelserne i disse retningslinjer vedrørende aflønningsudvalget anses for at gælde for tilsynsfunktionen.

2.4.1 Sammensætning af aflønningsudvalget

55.Aflønningsudvalget bør sammensættes af medlemmer af tilsynsfunktionen¹⁷, som ikke varetager ledende funktioner. I G-SII'er og O-SII'er bør aflønningsudvalget omfatte et flertal af medlemmer, som er uafhængige, og formanden bør være et uafhængigt medlem. I andre vigtige institutter, der er fastlagt af kompetente myndigheder eller i national lovgivning, bør aflønningsudvalget bestå af et tilstrækkeligt antal uafhængige medlemmer¹⁸. Hvis arbejdstageres repræsentation i ledelsesorganet er fastsat i national lovgivning, skal en eller flere repræsentanter for arbejdstagerne deltage i aflønningsudvalget.

56.Medlemmer af aflønningsudvalget bør i fællesskab have den nødvendige viden, ekspertise og erhvervs erfaring vedrørende aflønningspolitik og -praksis samt risikostyrings- og kontrolaktiviteter, særligt med hensyn til de mekanismer, der bruges til at tilpasse aflønningsstrukturen til institutternes risikoprofiler og kapitalstruktur.

2.4.2 Aflønningsudvalgets rolle

57.Aflønningsudvalget bør:

- a. være ansvarligt for at forberede beslutninger om aflønning, der skal træffes af tilsynsfunktionen, navnlig med hensyn til aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion samt af andre væsentlige risikotagere

¹⁷Strukturen for ledelsesorganer varierer mellem de europæiske lande. I nogle lande er en enstrengt struktur almindelig, dvs. at bestyrelsens tilsyns- og ledelsesfunktioner varetages af ét organ. I andre lande er en tostrengt struktur almindelig, hvor der etableres to uafhængige organer, det ene til ledelsesfunktionen og det andet til tilsynet med ledelsesfunktionen. I disse tilfælde bør aflønningsudvalget bestå af medlemmer af tilsynsorganet.

¹⁸Uafhængighed som fastsat i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse, og jf. også EBA-ESMA's fælles retningslinjer vedrørende vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner.

- b. yde støtte og rådgivning til tilsynsfunktionen om udformningen af instituttets aflønningspolitik, herunder at en sådan aflønningspolitik er kønsneutral og støtter ligebehandling af kønsdiverse medarbejdere
- c. støtte tilsynsfunktionen i dens tilsyn med aflønningspolitik, -praksis og -processer og overholdelse af aflønningspolitikken
- d. undersøge, om den eksisterende aflønningspolitik er ajourført, og efter behov foreslå eventuelle ændringer
- e. kontrollere udpegelsen af eksterne aflønningskonsulenter, som tilsynsfunktionen beslutter at ansætte med henblik på rådgivning eller støtte
- f. sikre, at de oplysninger, der udleveres til aktionærerne om aflønningspolitik og -praksis, især om et foreslået højere maksimalt niveau for forholdet mellem fast og variabel aflønning, er tilstrækkelige
- g. vurdere de mekanismer og systemer, der benyttes til at sikre, at der med aflønningssystemet tages tilstrækkeligt hensyn til alle former for risici samt likviditets- og kapitalniveauer, og at den overordnede aflønningspolitik er i overensstemmelse med og fremmer effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med instituttets forretningsstrategi, målsætninger, virksomhedskultur og -værdier, risikokultur og langsigtede interesser
- h. vurdere opfyldelsen af præstationsmål og behovet for efterfølgende risikjustering, herunder gennemførelse af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer
- i. undersøge en række mulige scenarier med henblik på at teste, hvordan instituttets aflønningspolitik og -praksis reagerer over for eksterne og interne begivenheder, og efterprøve de kriterier, der er anvendt til at fastlægge tildelingen og den forudgående risikjustering på grundlag af de faktiske udfald af risici.

58. Når instituttet har etableret et aflønningsudvalg, bør dette føre direkte tilsyn med aflønningen af den daglige ledelse i de uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyrings- og compliancefunktionerne. Aflønningsudvalget bør fremsætte anbefalinger til tilsynsfunktionen vedrørende udformningen af aflønningspakken og den lønsum, der udbetales til medlemmerne af den daglige ledelse inden for kontrolfunktionerne.

2.4.3 Proces- og rapporteringsveje

59. Aflønningsudvalget bør:

- a. have adgang til alle data og oplysninger om tilsynsfunktionens beslutningsproces vedrørende aflønningspolitikken og -praksisens udformning og gennemførelse samt tilsyn og revision

- b. have tilstrækkelige finansielle ressourcer og uhindret adgang til alle oplysninger og data fra uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyring
- c. sikre passende inddragelse af de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner (f.eks. personaleadministration, juridisk afdeling og strategisk planlægning) inden for de forskellige ekspertiseområder og om nødvendigt søge eksternt rådgivning.

60. Aflønningsudvalget bør samarbejde med tilsynsfunktionens øvrige udvalg, hvis aktiviteter kan have indvirkning på udformningen og den korrekte funktion af instituttets aflønningspolitik og -praksis (f.eks. risiko-, revisions- og nomineringsudvalg), og fremlægge tilstrækkelige oplysninger for tilsynsfunktionen og, hvis relevant, generalforsamlingen om de udførte aktiviteter.

61. Hvis et risikoudvalg er etableret, bør det — uden dermed at gribe ind i aflønningsudvalgets opgaver — undersøge, om incitamenterne i aflønningspolitikken og -praksissen tager hensyn til instituttets risiko, kapital, likviditet samt sandsynligheden og tidspunkterne for fortjeneste.

62. Et medlem af risikoudvalget bør deltage, hvis relevant, i aflønningsudvalgets møder, og omvendt, hvis begge udvalg er etableret.

2.5 Revision af aflønningspolitikken

63. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådant udvalg er etableret, bør sikre, at instituttets aflønningspolitik og -praksis underkastes en central og uafhængig intern revision mindst én gang om året. Revisionen bør omfatte en analyse af, hvorvidt aflønningspolitikken er kønsneutral.

64. Institutterne bør overvåge udviklingen i kønsbestemte lønforskelle på landsbasis særskilt for:

- a. væsentlige risikotagere, undtagen medlemmer af ledelsesorganet
- b. medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion
- c. medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, og
- d. øvrige ansatte.

65. Hvor der er væsentlige forskelle mellem den gennemsnitlige løn til mandlige og kvindelige ansatte eller mandlige og kvindelige medlemmer af ledelsesorganet, bør institutterne dokumentere hovedårsagerne og i givet fald træffe passende foranstaltninger eller kunne påvise, at forskellen ikke skyldes en lønpolitik, der ikke er kønsneutral.

66. En central revision af overholdelsen af forordningen samt koncernens politikker, procedurer og interne regler bør udføres af det konsoliderende instituts interne revisionsfunktion.

67. Institutterne bør udføre den centrale og uafhængige revision på individuelt niveau. I en koncern kan ikke-vigtige institutter, som er datterselskaber, henvises til den revision, der er udført af det

konsoliderende institut, hvis den revision, der er udført på konsolideret eller delkonsolideret grundlag, omfattede det pågældende institut, og hvis resultaterne udleveres til dette instituts tilsynsfunktion.

68. Uanset ledelsesorganets ansvar kan opgaverne i forbindelse med den periodiske uafhængige gennemgang af aflønningspolitikker helt eller delvist outsources af institutter, der ikke er vigtige institutter¹⁹. Kvalificerede og uafhængige eksterne konsulenter²⁰ kan supplere og støtte instituttet i forbindelse med sådanne opgaver. Tilsynsfunktionen er ansvarlig for revisionen.

69. Som en del af den centrale og uafhængige interne revision bør institutterne vurdere, om de overordnede aflønningspolitikker, -praksisser og -processer:

- a. fungerer efter hensigten (herunder at godkendte politikker, procedurer og interne regler overholdes, at de udbetalte lønsummer er passende ifølge forretningsstrategien, og at instituttets risikoprofil, langsigtede mål og øvrige mål afspejles korrekt)
- b. overholder gældende nationale og internationale bestemmelser, principper og standarder
- c. gennemføres på en ensartet måde på tværs af koncernen, er i overensstemmelse med artikel 141 og artikel 141b i direktiv 2013/36/EU og med artikel 16a i direktiv 2014/59/EU og ikke begrænser instituttets mulighed for at opretholde eller genskabe et forsvarligt kapitalgrundlag ifølge disse retningslinjers kapitel 6.

70. De øvrige relevante interne selskabsfunktioner (dvs. personaleadministration, juridisk afdeling, strategisk planlægning osv.) samt tilsynsfunktionens andre centrale udvalg (dvs. revisions-, risiko- og nomineringsudvalg) bør inddrages tæt i revisionen af instituttets aflønningspolitikker for at sikre, at de tilpasses instituttets risikostyringsstrategi og -ramme.

71. Når den periodiske revision viser, at aflønningspolitikken ikke fungerer efter hensigten eller som fastlagt, eller hvis der fremsættes anbefalinger, bør aflønningsudvalget, hvis et sådan udvalg er etableret, eller tilsynsfunktionen sikre, at en afhjælpende handlingsplan foreslås, godkendes og gennemføres i rette tid.

72. Resultaterne af den gennemførte interne revision og de tiltag, der er truffet for at afhjælpe eventuelle problemer, bør dokumenteres enten gennem skriftlige rapporter eller gennem referater af de relevante udvalgs møder eller af tilsynsfunktionens møder og stilles til rådighed for ledelsesorganet, relevante udvalg og selskabsfunktioner.

¹⁹ Se EBA's retningslinjer vedrørende outsourcing.

²⁰ Yderligere oplysninger om outsourcing findes i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse.

2.6 Intern gennemsigtighed

73. Et instituts aflønningspolitik bør forelægges alle medarbejdere og altid være tilgængelig for alle medarbejdere. Fortrolige aspekter ved aflønningen af enkelte medarbejdere bør ikke være underlagt krav om intern gennemsigtighed.
74. Medarbejdere bør oplyses om karakteristikaene ved deres variable aflønning og om den proces og de kriterier, der vil blive anvendt til at vurdere indflydelsen af deres faglige aktiviteter på instituttets risikoprofil og deres variable aflønning. Processen for vurdering af den enkelte medarbejders resultater bør navnlig dokumenteres udførligt og bør være gennemsigtig for de berørte medarbejdere.

3. Aflønningspolitikker og koncernsammenhæng

75. Når disse retningslinjer anvendes på konsolideret eller delkonsolideret grundlag, bør det konsoliderende institut sikre, at bestemmelserne i disse retningslinjer finder anvendelse på dets datterselskabers medarbejdere og væsentlige risikotagere inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, jf. punkt 9. Det konsoliderende eller delkonsoliderende institut bør have adgang til og efter anmodning sende den kompetente myndighed oplysninger om anvendelsen af aflønningspolitikker i overensstemmelse med disse retningslinjer på et konsolideret eller delkonsolideret grundlag, herunder deres datterselskaber inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde.
76. Den konsoliderende tilsynsmyndighed og det delkonsoliderende instituts kompetente myndighed bør effektivt føre tilsyn med anvendelsen af det foregående punkt og bestræbe sig på, herunder inden for rammerne af tilsynskollegierne, at samarbejde med andre myndigheder i medlemsstaterne, der er ansvarlige for tilsynet med de relevante datterselskaber, og med myndigheder fra tredjelande, hvor dette er muligt.
77. På konsolideret eller delkonsolideret niveau bør det konsoliderende institut og de kompetente myndigheder sikre, at en koncerndækkende aflønningspolitik gennemføres og overholdes for alle medarbejdere, herunder alle væsentlige risikotagere, i alle institutter og andre enheder, der er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde, og alle filialer. Ved fastsættelsen af aflønningspolitikken på koncernniveau bør der tages hensyn til datterselskabernes specifikke aflønningskrav. Koncernaflønningspolitikken bør være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring og være kønsneutral.
78. For så vidt angår institutter og enheder i en koncern, der er beliggende i mere end én medlemsstat, bør aflønningspolitikken for hele koncernen præcisere, hvordan dens gennemførelse bør tage højde for forskelle mellem den nationale gennemførelse af aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU, navnlig med hensyn til anvendelsen af begrænsningen af det maksimale forhold mellem de variable aflønningskomponenter og den faste aflønning til 100 % (hvis det er relevant op til 200 % med aktionærernes godkendelse)²¹, muligheden for at

²¹ Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU.

anvende den teoretiske diskonteringsats²², eventuelle begrænsninger med hensyn til anvendelsen af instrumenter²³, anvendelsen af undtagelser i henhold til artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU og den nationale skønsbeføjelse i dette direktivs artikel 109, stk. 6, til at medtage datterselskaber, der er omfattet af en specifik aflønningsramme inden for den konsoliderede anvendelse af dette direktivs artikel 92, 94 og 95.

79. Ved anvendelsen af kravene på et konsolideret grundlag gælder aflønningskravene i den medlemsstat, hvor det konsoliderende institut er beliggende, herunder for væsentlige risikotagere, der har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, selv om gennemførelsen af kravene i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU i den medlemsstat, hvor det konsoliderende institut er beliggende, er strengere. Tilsvarende skal datterselskaber, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU, opfylde de gældende krav i national lovgivning for deres medarbejdere, selv om de er strengere end kravene på et konsolideret grundlag.

80. Medarbejdere, der er udstationeret af et moderselskab i et tredjeland i et EU-datterselskab, som er et institut eller en filial, der, hvis de var direkte ansat af EU-instituttet eller EU-filialen, ville blive anset for væsentlige risikotagere i dette EU-institut eller denne EU-filial, er væsentlige risikotagere. Sådanne udstationerede medarbejdere bør være omfattet af bestemmelserne i artikel 92, 93 og 94 i direktiv 2013/36/EU, som de er gennemført i den medlemsstat, hvor EU-instituttet eller -filialen er etableret, og de gældende reguleringsmæssige tekniske standarder. For så vidt angår kortvarig udstationering, f.eks. hvis en person kun opholder sig i en medlemsstat i få uger for at udføre projektarbejde, bør denne person kun være omfattet af sådanne bestemmelser, hvis personen er identificerbar i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, under hensyntagen til den aflønning, der tildeles for den relevante periode, og den pågældende persons rolle og ansvar under udstationeringen.

81. Kortvarige kontrakter eller udstationeringer må ikke udnyttes til at omgå aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU eller andre relaterede standarder og retningslinjer.

82. Med hensyn til datterselskaber, der er etableret i tredjelande, og som er omfattet af anvendelsesområdet for artikel 92, 94 og 95 i direktiv 2013/36/EU på et konsolideret grundlag, bør det maksimale niveau for forholdet mellem de faste og variable aflønningskomponenter være fastsat til højst 100 % i koncernaflønningspolitikken (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse på koncernniveau). I koncernaflønningspolitikken bør det endvidere angives, om den teoretiske diskonteringsats er anvendt, og sikres, at instrumenter anvendes til udbetaling af variabel aflønning i overensstemmelse med disse retningslinjer og Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014²⁴, medmindre anvendelsen af disse

²² Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU.

²³ Artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU.

²⁴ Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014 af 12. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af de kategorier af instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler et instituts kreditkvalitet som en going concern, og som egner sig til at blive anvendt for så vidt angår variabel løn (EUT L 148 af 20.5.2014, s. 21). Den findes på: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

krav er ulovlig i dette tredjeland. Aflønningspolitikken for sådanne datterselskaber i tredjelande bør være i overensstemmelse med den koncerndækkende aflønningspolitik og opfyldte kravene i artikel 92, stk. 2, artikel 93 og 94 i direktiv 2013/36/EU, i det mindste for de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil.

83. De kompetente myndigheder bør sikre, at filialer i en medlemsstat af kreditinstitutter, som er autoriserede i et tredjeland, er omfattet af de samme krav som institutter i medlemsstaterne. Hvis disse filialer ønsker at anvende et forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter, der er højere end 100 %, bør de over for den kompetente myndighed godtgøre, at aktionærerne i tredjelandsinstituttet har godkendt den højere sats.

84. Aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU og bestemmelserne i disse retningslinjer gælder for institutter i medlemsstaterne uden hensyntagen til, om de er datterselskaber af et moderinstitut i et tredjeland. Hvis et EU-datterselskab af et moderinstitut i et tredjeland er et konsoliderende institut, omfatter konsolideringsreglernes anvendelsesområde ikke niveauet for det moderinstitut, der er beliggende i et tredjeland, og andre direkte datterselskaber af dette moderinstitut. Det konsoliderende institut bør sikre, at koncer aflønningspolitikken for moderinstituttet i et tredjeland tages i betragtning i dets egne aflønningspolitikker, for så vidt som denne politik ikke er i strid med kravene i den relevante EU-lovgivning eller national lovgivning, herunder disse retningslinjer.

4 Proportionalitet

85. Proportionalitetsprincippet, som er nedfældet i artikel 92, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU, har til formål at sikre ensartet overensstemmelse mellem et instituts aflønningspolitikker og -praksis og risikoprofil, risikovillighed og strategi, således at målene med aflønningskravene opfyldes effektivt.

86. Når institutterne og de kompetente myndigheder anvender aflønningskravene og bestemmelsen i disse retningslinjer på en forholdsmæssig måde, bør de overveje en kombination af alle følgende kriterier:

- a. størrelsen
- b. den interne organisation, og
- c. arten, omfanget og kompleksiteten af instituttets aktiviteter.

87. Når institutterne og de kompetente myndigheder vurderer, hvad der er proportionalt, og når de fastlægger den krævede detaljeringsgrad for aflønningspolitikkerne og metoderne til risikomåling, bør de tage hensyn til kombinationen af kvalitative og kvantitative aspekter af alle ovennævnte kriterier. F.eks. kan en forretningsaktivitet meget vel være af mindre omfang, men kan stadig omfatte komplekse aktiviteter og risikoprofiler på grund af aktiviteterernes art eller kompleksiteten af dens produkter.

88. Til ovennævnte formål bør institutterne og de kompetente myndigheder som minimum tage følgende kriterier i betragtning:

- a. Om instituttet opfylder kriterierne for små og ikke-komplekse institutter eller store institutter som fastsat i artikel 4, stk. 1, nr. 145) og 146), i forordning (EU) nr. 575/2013.
- b. Hvorvidt instituttet opfylder kriterierne og tærsklerne i artikel 94, stk. 3 og 4, i direktiv 2013/36/EU for så vidt angår undtagelser fra den variable aflønningsproces.
- c. Instituttets geografiske beliggenhed og størrelsen af aktiviteterne i hver jurisdiktion.
- d. Selskabsformen, den tilgængelige egenkapital og de tilgængelige gældsinstrumenter.
- e. Tilladelsen til at anvende interne metoder til beregning af kapitalkrav (f.eks. IRB og AMA).
- f. Hvorvidt instituttet er en del af en koncern, og i bekræftende fald proportionalitetsvurderingen for koncernen og kendetegnene ved den koncern, som instituttet tilhører.
- g. Typen af godkendte aktiviteter og tjenester (f.eks. udlån, indlån og investeringsbankvirksomhed).
- h. Den underliggende forretningsstrategi.
- i. Forretningsaktiviteternes struktur og tidshorisont og målbarheden og forudsigeligheden af risiciene i forbindelse med forretningsaktiviteterne.
- j. Instituttets finansieringsstruktur.
- k. Instituttets interne organisation, herunder det niveau af variabel aflønning, der kan udbetales til væsentlige risikotagere.
- l. Strukturen af instituttets driftsresultat.
- m. Kundetyper (f.eks. detailkunder, virksomhedskunder, små virksomheder eller offentlige enheder).
- n. Produkternes eller kontrakternes kompleksitet.

89. Når institutterne anvender aflønningskrav og bestemmelserne i disse retningslinjer på en forholdsmæssig måde, skal de tage hensyn til deres risikoprofil, risikovillighed og andre karakteristika, og de skal udvikle og gennemføre aflønningspolitikker og -praksis, som er passende afstemt efter instituttets forretningsstrategi, mål, værdier og langsigtede interesser. Forpligtelsen til at have en forsvarlig og effektiv aflønningspolitik og -praksis gælder imidlertid for alle institutter og med hensyn til alle medarbejdere, uanset institutternes forskellige karakteristika.

90. Før aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer anvendes på en proportional måde, bør der foretages en identifikation af medarbejdere på grundlag af kriterierne i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, Kommissionens delegerede forordning i udstedt i henhold til artikel 94, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU, og yderligere interne kriterier²⁵.
91. Begrænsningen af det maksimale forhold mellem de variable aflønningskomponenter og de faste komponenter til 100 % (200 % med aktionærernes godkendelse) bør finde anvendelse på alle væsentlige risikotagere i instituttet.
92. Når specifikke aflønningspolitikker gennemføres for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere i overensstemmelse med disse retningslinjers kapitel 3 og 4, bør forholdsmæssigheden vurderes på grundlag af den indflydelse på instituttets risikoprofil, som den pågældende kategori af væsentlige risikotagere kan udøve.
93. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne overholder aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer på en måde, der sikrer lige vilkår for de forskellige institutter.

Undtagelser fra den variable aflønningsproces

94. Uden at det berører medlemsstaternes gennemførelse af artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, kan institutter, der ikke er store institutter som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 146, i forordning (EU) nr. 575/2013, og som har samlede aktiver under den tærskel, der er fastsat i national lovgivning, ikke anvende kravene om at udskyde variabel aflønning og udbetale den i form af de instrumenter, der er omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), m) og andet afsnit, litra o), i direktiv 2013/36/EU. Et institut, der opfylder et eller flere af kriterierne i artikel 4, stk. 1, nr. 146), i forordning (EU) nr. 575/2013, er et stort institut.
- a. Vurderingen af, om et institut er et G-SII eller O-SII, foretages i overensstemmelse med artikel 131 i direktiv 2013/36/EU og Kommissionens delegerede forordning (EU) 2016/1608, for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for præciseringen af metoden til identifikation af globalt systemisk vigtige institutter og for definitionen af underkategorier af globalt systemisk vigtige institutter og EBA's retningslinjer vedrørende kriterierne for fastsættelse af anvendelse af artikel 131, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU (kapitalkravsdirektivet) i forbindelse med vurderingen af andre systemisk vigtige institutter.
 - b. Ved vurderingen af, om et konsoliderende institut opfylder tærsklen i artikel 4, stk. 1, nr. 146), litra d), i forordning (EU) nr. 575/2013, er kriterierne opfyldt, hvis beløbet på et konsolideret grundlag²⁶ overstiger tærsklen. Beløbene bør om nødvendigt omregnes til EUR ved hjælp af den vekselkurs, som Kommissionen offentliggør for den finansielle

²⁵ Se retningslinjer for oplysninger om identifikationsprocessen i kapitel 5 i disse retningslinjer.

²⁶ Artikel 19 i forordning (EU) nr. 575/2013 finder anvendelse på enheder, der ikke er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde.

programmering og budgettet for den sidste måned i det konsoliderende instituts regnskabsår.

95. Ved fastsættelsen af størrelsen af den årlige variable aflønning, der udbetales til en medarbejder, og forholdet mellem den variable og faste årlige aflønning med henblik på artikel 94, stk. 3, litra b), dvs. anvendelsen af undtagelser fra kravet om at udskyde og udbetale den variable aflønning i form af instrumenter til de enkelte medarbejdere, bør institutterne tage hensyn til de beløb, der er anført i litra a) og b), og anvende de yderligere betingelser i litra c) - f):

- a. Den årlige variable aflønning, der tildeles for resultatperioden, og som svarer til det regnskabsår, for hvilket det fastslås, om undtagelsen kan anvendes, og alle resultatperioder, der sluttede i dette regnskabsår, uanset længden af de underliggende resultatperioder, der er afsluttet i dette regnskabsår, f.eks. bør den omfatte hele beløbet for variabel aflønning baseret på revolverende og ikke-revolverende flerårige optjeningsperioder og tilbageholdelsesbonus for perioder på mere end et år, hvor den underliggende periode sluttede i det pågældende regnskabsår.
- b. Den faste årlige aflønning, der tildeles for det regnskabsår, for hvilket undtagelsen kan finde anvendelse; institutterne kan udelukke andre elementer af fast aflønning, jf. punkt 132 og 133, ved beregningen.
- c. Beløbene bør baseres på definitionen af fast og variabel aflønning i disse retningslinjer og bør beregnes på grundlag af den tildelte bruttoløn.
- d. Den variable aflønning bør bestå af alle former for variabel aflønning, der tildeles, herunder resultatbaseret variabel aflønning, beløb udbetalt som garanteret variabel aflønning, tilbageholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelse eller skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse.
- e. Hvis beløbene fastsættes af institutterne på et individuelt grundlag, bør den aflønning, der tildeles af instituttet, tages i betragtning, når beløbet fastsættes på et konsolideret grundlag af det konsoliderende institut, og al aflønning, der tildeles af finansieringsinstitutter og accessoriske servicevirksomheder inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, bør tages i betragtning.
- f. Udbetales aflønningen i en anden valuta end EUR, bør beløbene omregnes til EUR ved hjælp af den vekselkurs, som Kommissionen offentliggør for den finansielle programmering og budgettet for den sidste måned i instituttets regnskabsår.

96. Ved beregningen af gennemsnittet af aktivernes værdi for den fireårsperiode, der går umiddelbart forud for det indeværende regnskabsår, jf. artikel 94, stk. 3, litra a), i direktiv 2013/36/EU, bør institutterne anvende det simple gennemsnit af denne værdi ved udgangen af de fire foregående regnskabsår. Føres kontiene i en anden valuta end EUR, bør beløbene

omregnes til EUR ved hjælp af den vekselkurs, som Kommissionen offentliggør for den finansielle programmering og budgettet for den sidste måned i hvert regnskabsår.

97. Hvis den nationale lovgivning giver de kompetente myndigheder beføjelse til at fastsætte tærsklerne i henhold til artikel 94, stk. 3, og artikel 94, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU for individuelle institutter, bør de kompetente myndigheder, når de sænker eller hæver tærsklerne i henhold til artikel 94, stk. 3, og artikel 94, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU, tage hensyn til arten, omfanget og kompleksiteten af instituttets aktiviteter, dets interne organisation eller, hvis det er relevant, kendetegnene ved den koncern, som det tilhører, og også tage hensyn til proportionalitetskriterierne i dette kapitel.

5. Identifikationsprocessen

98. Institutterne er ansvarlige for at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Alle institutter bør gennemføre en årlig selvevaluering med henblik på at identificere alle medarbejdere, hvis arbejde har eller kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Identifikationsprocessen bør være en del af instituttets overordnede aflønningspolitik.

99. Selvevalueringen bør tage udgangspunkt i de kvalitative og kvantitative kriterier, der er fastsat i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, og bør, når det er nødvendigt for at sikre fuldstændig identifikation af alle medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, omfatte yderligere kriterier, der er fastsat af instituttet, og som afspejler risikoniveauerne i forbindelse med de forskellige aktiviteter inden for instituttet og medarbejdernes indflydelse på risikoprofilen.

100. Ved anvendelsen af kvantitative kriterier baseret på medarbejdernes aflønning bør der tages hensyn til den faste aflønning, der er tildelt for det foregående regnskabsår, og den variable aflønning, der tildeles medarbejdere i eller for det foregående regnskabsår. Den variable aflønning, der blev tildelt i det foregående regnskabsår, er den variable aflønning, der blev tildelt i det foregående regnskabsår på grundlag af tidligere resultater. Institutterne bør definere den gældende metode i deres aflønningspolitik. Når institutterne anvender de kvantitative kriterier på grundlag af medarbejdernes aflønning, bør de tage hensyn til alle pengemæssige og ikke-pengemæssigt faste og variable aflønningskomponenter, der er tildelt for arbejde i det foregående regnskabsår. Rutinemæssige aflønningspakker, der ikke redegøres for på individuelt plan, bør tages i betragtning på grundlag af den samlede sum fordelt på de individuelle medarbejdere efter objektive kriterier.

101. Ved anvendelse af kvantitative kriterier, der er defineret i EUR, bør institutter, der tildeler aflønning i en anden valuta end EUR, omregne de gældende tærskler ved hjælp af enten den interne vekselkurs, der anvendes til konsolidering af regnskaberne, eller den vekselkurs, som Kommissionen anvender til finansiell programmering, og budgettet for den måned, hvor

aflønningen blev tildelt, eller valutakursen for den sidste måned i instituttets regnskabsår²⁷. Institutet bør dokumentere den gældende metode til fastsættelse af valutakursen i sin aflønningspolitik.

102. Selvevalueringen bør være klar, konsekvent, behørigt dokumenteret og regelmæssigt opdateret i årets løb, i det mindste for så vidt angår kvalitative kriterier i henhold til artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU og de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, og, hvor hensigtsmæssigt, baseret på institutternes kriterier. Institutterne bør sikre, at medarbejdere, der er eller med sandsynlighed vil være omfattet af artikel 92, stk. 3, litra a), b) og c), i direktiv 2013/36/EU eller af kriterierne i artikel 5 i de reguleringsmæssige tekniske standarder i en periode på mindst tre måneder i et regnskabsår, behandles som væsentlige risikotagere.

103. Følgende oplysninger bør som minimum medtages i dokumentationen af den selvevaluering, der foretages i forbindelse med identifikationen af medarbejdere:

- a. rationalet bag selvevalueringen og dens anvendelsesområde
- b. den tilgang, der anvendes til at vurdere de risici, der følger af instituttets forretningsstrategi og -aktiviteter, herunder på forskellige geografiske steder
- c. hvordan personer, som arbejder i institutter og andre enheder, der er omfattet af konsolideringen, datterselskaber og filialer, herunder i tredjelande, vurderes
- d. rollerne og ansvarsområderne for de forskellige selskabsorganer og interne funktioner, som medvirker til at udforme, overvåge, revidere og anvende selvevalueringsprocessen, og
- e. udfaldet af identifikationen.

104. Institutterne bør føre regnskab over identifikationsprocessen og resultaterne heraf og bør over for den kompetente tilsynsmyndighed kunne godtgøre, hvordan medarbejdere er blevet identificeret efter både de kvalitative og kvantitative kriterier, der er omhandlet i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU, de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og yderligere kriterier, som institutterne har anvendt.

105. Dokumentationen af selvevalueringen bør mindst omfatte antallet af væsentlige risikotagere, herunder antallet af medarbejdere, der er identificeret for første gang, ansvarsområder og aktiviteter, deres navne eller andet entydigt ID og fordelingen af de væsentlige risikotagere på forretningsområder inden for instituttet og en sammenligning med resultaterne af det foregående års selvevaluering.

106. Dokumentationen bør også omfatte medarbejdere, der er blevet identificeret efter kvantitative kriterier, men hvis arbejde ikke anses for at have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, i overensstemmelse med de reguleringsmæssige tekniske standarder for

²⁷ Valutakurserne findes på Europa-Kommissionens websted på adressen: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

væsentlige risikotagere. Institutterne bør opbevare dokumentationen i en passende periode, så den kan kontrolleres af de kompetente myndigheder.

5.1 Forudgående godkendelse af undtagelser

107. Når instituttet i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere fastslår, at en medarbejders arbejde ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, og anmoder om forudgående godkendelse, bør følgende overholdes:

- a. Ledelsesorganet bør på grundlag af den analyse, der er udført i forbindelse med den årlige identifikationsproces, afgøre, om medarbejdere ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, og underrette tilsynsfunktionen om den trufne afgørelse. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådan er etableret, bør revidere de kriterier og den proces, der er anvendt til at træffe disse afgørelser, og godkende de indrømmede undtagelser.²⁸
- b. Enhver anmodning om forudgående godkendelse bør fremsættes straks, men senest seks måneder efter udgangen af det foregående regnskabsår. Den kompetente myndighed bør vurdere anmodningen og godkende eller afvise den så vidt muligt senest tre måneder efter at have modtaget den udførlige dokumentation.
- c. Hvis medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 1 000 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, bør den kompetente myndighed straks underrette EBA om den modtagne anmodning og fremsætte sin umiddelbare vurdering. Den kompetente myndighed bør efter anmodning straks videregive alle oplysninger, den har modtaget fra instituttet, til EBA. EBA vil kontakte den kompetente myndighed med henblik på at sikre, at sådanne udelukkelse indrømmes på en konsekvent måde, inden den kompetente myndighed træffer afgørelse om godkendelse eller afvisning af anmodningen.

108. Forudgående godkendelse af undtagelser af medarbejdere, der er identificeret i forbindelse med de kvantitative kriterier, bør kun gives for en begrænset periode. Anmodningen om forudgående godkendelse i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere bør fremsættes hvert år. Med hensyn til medarbejdere, for hvem en afgørelse om anvendelsen træffes for første gang, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det regnskabsår, i hvilket der blev indgivet anmodning om den forudgående godkendelse, og det efterfølgende regnskabsår. Med hensyn til medarbejdere, for hvem udelukkelsen allerede er blevet godkendt for det indeværende regnskabsår, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det efterfølgende regnskabsår.

109. Når væsentlige risikotagere indrømmes undtagelser i datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed for moderinstituttet. For filialer af kreditinstitutter, hvor hovedkvarteret er beliggende i et

²⁸ Se punkt 110 for oplysninger om godkendelse af undtagelser til aflønningspolitikken.

tredjeland, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed, som er ansvarlig for tilsynet med institutter i den medlemsstat, hvor filialen er beliggende.

110. Anmodninger om forudgående godkendelse bør omfatte alle navne eller andre entydige ID'er for væsentlige risikotagere, der bør være genstand for en undtagelse, den procentdel af intern kapital, der i henhold til artikel 73 i direktiv 2013/36/EU er tildelt den forretningsenhed, hvori medarbejderen arbejder, og analysen af hver enkelt væsentlig risikotagers indflydelse på instituttets risikoprofil. Hvis væsentlige risikotagere arbejder i den samme forretningsenhed og har den samme funktion, bør der udføres en samlet vurdering.

5.2 Styring af identifikationsprocessen

111. Ledelsesorganet har det endelige ansvar for identifikationsprocessen og den tilknyttede politik. Ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør:

- a. godkende politikken vedrørende identifikationsprocessen som en del af aflønningspolitikken
- b. deltage i udformningen af selvevalueringen
- c. sikre, at vurderingen med henblik på at identificere medarbejdere foretages korrekt i overensstemmelse med direktiv 2013/36/EU, de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og disse retningslinjer
- d. løbende føre tilsyn med identifikationsprocessen
- e. godkende væsentlige undtagelser fra eller ændringer af den vedtagne politik og omhyggeligt overveje og overvåge deres virkning
- f. godkende eller føre tilsyn med undtagelser i overensstemmelse med de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, hvis institutterne vurderer, at de kvantitative kriterier, der er fastsat i Kommissionens delegerede forordning, ikke opfyldes af medarbejderne, da de ikke har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, og
- g. regelmæssigt revidere den godkendte politik og ændre den efter behov.

112. Hvis et aflønningsudvalg er etableret, bør det aktivt deltage i identifikationsprocessen i overensstemmelse med dets ansvar for forberedelsen af beslutninger vedrørende aflønning. Hvis der ikke er etableret et aflønningsudvalg, bør de ikke-ledende og, hvis muligt, de uafhængige medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion varetage de pågældende opgaver.

113. De uafhængige risikostyrings- og compliancefunktioner, forretningsstøttefunktioner (f.eks. personaleadministration og juridisk afdeling) og ledelsesorganets relevante udvalg (dvs. revisions-, risiko- og nomineringsudvalg) bør løbende inddrages i identifikationsprocessen i overensstemmelse med deres respektive rolle. Hvis et risikoudvalg er etableret, bør det eksempelvis inddrages i identifikationsprocessen, uden at det berører aflønningsudvalgets

opgaver. Institutterne bør sikre tilstrækkelig informationsudveksling mellem alle interne organer og funktioner, der er involveret i identifikationsprocessen. Identifikationsprocessen og resultatet heraf bør underkastes uafhængig intern og ekstern revision.

5.3 Identifikationsprocessen på individuelt, delkonsolideret og konsolideret niveau

114. De kvalitative og kvantitative identifikationskriterier, der er anført i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, og de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og de yderligere kriterier, der er fastsat af institutterne, bør anvendes både af institutter på et individuelt grundlag på baggrund af tallene og situationen for det enkelte institut og desuden af det konsoliderende institut på et konsolideret og delkonsolideret grundlag som fastsat artikel 4, stk. 1, nr. 48 og 49, i forordning (EU) 575/2013, herunder — med forbehold af bestemmelserne i artikel 109, stk. 4-6, i direktiv 2013/36/EU — også alle datterselskaber, der er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde, og som ikke selv er omfattet af kapitalkravsdirektivet, på baggrund af de konsoliderede tal og indflydelsen på institutternes risikoprofil på et konsolideret grundlag. Identifikationsprocessen på et konsolideret grundlag bør omfatte medarbejdere som defineret i artikel 109, stk. 5, i direktiv 2013/36/EU, selv om det datterselskab, der beskæftiger den pågældende medarbejder, ikke er omfattet af kravene i artikel 92, 94 og 95 i direktiv 2013/36/EU på et konsolideret grundlag og ikke er omfattet af direktiv 2013/36/EU på et individuelt grundlag.

115. Når der fastlægges kvalitative identifikationskriterier på konsolideret eller delkonsolideret niveau, er medarbejdere i et datterselskab kun omfattet, hvis de er ansvarlige for de funktioner, der er omhandlet i disse kriterier på et konsolideret eller delkonsolideret grundlag. En medarbejder i et datterselskab, som er medlem af dette datterselskabs ledelsesorgan, bør f.eks. kun omfattes af kriteriet "medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion", hvis vedkommende også er medlem af EU-moderinstitutts ledelsesorgan.

116. De gældende kvantitative identifikationskriterier bør finde anvendelse på alle medarbejdere i instituttet og dets datterselskaber, som er omfattet af kravene i artikel 92, 94 og 95 i direktiv 2013/36/EU på et konsolideret og delkonsolideret grundlag, idet der tages hensyn til al aflønning, der tildeles inden for rammerne af konsolideringsreglerne.

117. Når de kvalitative identifikationskriterier anvendes, bør institutterne identificere de medarbejdere, der er ansvarlige for den funktion, der er omhandlet i de kvalitative kriterier. Hovedkriteriet for identifikationen er ikke navnet på funktionen, men de beføjelser og det ansvar, der er tildelt den pågældende funktion.

5.4 Det konsoliderende instituts rolle

118. Med forbehold af artikel 109, stk. 4, i kapitalkravsdirektivet, bør det konsoliderende institut sikre, at koncernens aflønningspolitikker, herunder identifikationsprocesserne, er konsekvente

på det overordnede plan, og at de gennemføres korrekt på et konsolideret, delkonsolideret og individuelt plan.

5.5 Datterselskabers og filialers rolle

119. Institutter, der er datterselskaber af et konsoliderende institut, bør inden for deres aflønningspolitik gennemføre den politik, som det konsoliderende moderinstitut har vedtaget, og processen for identifikation af medarbejdere. Alle datterselskaber bør deltage aktivt i den identifikationsproces, der udføres af det konsoliderende moderinstitut. Hvert datterselskab, som er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde, herunder datterselskaber, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, bør give det konsoliderende institut alle de oplysninger, der er nødvendige for at identificere alle medarbejdere, som har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil på et konsolideret eller delkonsolideret grundlag.

120. Datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, er ikke forpligtet til at gennemføre en identifikationsproces på individuelt niveau, medmindre de er forpligtet til at gøre dette i henhold til sektorspecifikke aflønningskrav. For de datterselskaber, der ikke er omfattet af direktivet eller andre specifikke aflønningskrav, jf. artikel 109, stk. 4, i direktiv 2013/36/EU, bør vurderingen foretages af det konsoliderende institut på konsolideret og delkonsolideret niveau på grundlag af oplysninger fra datterselskabet. Institutter, der er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2013/36/EU, bør udføre deres egen selvevaluering med henblik på at identificere medarbejdere på individuelt niveau. Små og mindre komplekse institutter, som er omfattet af en identifikationsproces på et konsolideret grundlag, kan uddelegere den praktiske gennemførelse af identifikationsprocessen på individuelt niveau til det konsoliderende institut.

121. Filialer i en medlemsstat af kreditinstitutter, som har deres hovedkvarter i et tredjeland, og institutter i en medlemsstat, som er datterselskaber af moderinstitutter i tredjelandslande, bør gennemføre identifikationsprocessen og oplyse deres moderinstitut om resultaterne heraf. Institutter i en medlemsstat bør også medtage deres datterselskaber, som er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde, og filialer beliggende i tredjelandslande i deres vurdering. Institutterne bør være opmærksomme på, at filialer udgør en ikke-ufafhængig del af instituttet.

122. For tredjelandsfilialer i en medlemsstat bør identifikationskriterierne anvendes på funktioner, forretningsaktiviteter og medarbejdere, der befinder sig i en medlemsstat, på samme måde som for et institut på individuelt niveau.

6. Kapitalgrundlag

123. Institutter og de kompetente myndigheder bør sikre, at tildelingen, udbetalingen og overdragelsen af variabel aflønning, herunder gennemførelsen af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer, inden for rammerne af institutternes aflønningspolitik ikke begrænser institutternes mulighed for at opretholde et sundt kapitalgrundlag.

124. Ved vurderingen af, om kapitalgrundlaget er sundt, bør instituttet tage hensyn til sit samlede kapitalgrundlag og navnlig kernekapitalen, kapitalkravet, herunder det kombinerede kapitalbufferkrav som defineret i artikel 128, stk. 6, i direktiv 2013/36/EU, bufferkravet vedrørende gearingsgrad som defineret i artikel 92, stk. 1, litra a), i forordning (EU) nr. 575/2013, minimumskravet til kapitalgrundlag og nedskrivningsrelevante passiver som defineret i artikel 45c i direktiv 2014/59/EU og eventuelle kapitaltillæg og restriktioner for udlodninger som fastsat i artikel 141 og 141b i direktiv 2013/36/EU, og artikel 16a i direktiv 2014/59/EU, som finder anvendelse på den variable aflønning af alle medarbejderne, samt resultatet af processen til vurdering af den interne kapital. Kravet om at opretholde et sundt kapitalgrundlag og restriktionerne på udlodninger finder også anvendelse på et konsolideret og delkonsolideret grundlag. De kompetente myndigheder bør desuden tage resultatet af den tilsynsmæssige kontrol og evalueringsprocessen i betragtning i overensstemmelse med de relevante EBA-retningslinjer.
125. Institutterne bør tage indvirkningen af variabel aflønning — både forskudsbeløb og udskudte beløb — i betragtning i deres kapital- og likviditetsplanlægning og i deres overordnede proces til vurdering af den interne kapital.
126. Den samlede variable aflønning, der tildeles af et institut, må ikke begrænse instituttets mulighed for at opretholde eller genskabe et forsvarligt kapitalgrundlag på lang sigt og bør tage hensyn til aktionærers, ejeres, indskyderes, investorers og andre interessenters interesser. Variabel aflønning bør ikke tildeles eller udbetales, hvis det vil bevirke, at instituttets kapitalgrundlag ikke længere er forsvarligt. Instituttet bør tage hensyn til disse krav, resultaterne af processen til vurdering af det interne kapitalgrundlag, dets flerårige kapitalplanlægning, begrænsningerne for udlodninger som fastsat i artikel 141 og 141b i direktiv 2013/36/EU og artikel 16a i direktiv 2014/59/EU samt kompetente myndigheders og europæiske tilsynsmyndigheders henstillinger om udlodninger, når det fastlægges:
- a. den samlede pulje af variabel aflønning, der tildeles for det pågældende år
 - b. den variable aflønning, der udbetales eller forfalder i det pågældende år.
127. Institutter, som ikke har et forsvarligt kapitalgrundlag, eller hvor kapitalgrundlagets soliditet er i fare, bør træffe følgende foranstaltninger med hensyn til variabel aflønning:
- a. Reducere den variable bonuspulje i overensstemmelse med artikel 141 og 141b i direktiv 2013/36/EU og artikel 16a i direktiv 2014/59/EU, herunder eventuelt reducere den til nul.
 - b. Anvende de nødvendige resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag.
 - c. Anvende instituttets nettooverskud for det pågældende år og muligvis for efterfølgende år til at styrke kapitalgrundlaget. Instituttet bør ikke kompensere for en eventuel reduktion af den variable aflønning, der er foretaget med henblik på at sikre et forsvarligt kapitalgrundlag, i senere år eller med andre betalinger, instrumenter eller metoder, der kan føre til en omgåelse af denne bestemmelse.

128. De kompetente myndigheder bør gribe ind, hvis tildelingen af variabel aflønning begrænser et instituts mulighed for at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag, ved at kræve, at instituttet reducerer eller indfører et loft for den samlede pulje af variabel aflønning, indtil kapitalkravssituationen er forbedret, og at instituttet, om nødvendigt gennemfører resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag, og anvender dets nettooverskud til at styrke dets kapitalgrundlag.

Afsnit II — Aflønningsstruktur

7. Aflønningskategorier

129. Inden for rammerne af direktiv 2013/36/EU er aflønning enten fast eller variabel aflønning. Der findes ingen tredje kategori af aflønning. Uanset den nationale gennemførelse af undtagelser i medfør af artikel 94, stk. 3-5, i direktiv 2013/36/EU, skal alle krav i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU også opfyldes ud over de generelle krav i artikel 92 i, hvis aflønningen er variabel og udbetales til væsentlige risikotagere. I denne henseende bør institutterne i overensstemmelse med disse retningslinjer kategorisere aflønningskomponenter som fast eller variabel aflønning, og de bør i deres aflønningspolitikker fastlægge klare, objektive, forud fastsatte og gennemsigtige kriterier for at kategorisere alle aflønningskomponenter som fast aflønning eller variabel aflønning i henhold til kriterierne i artikel 92, stk. 2, litra g), i direktiv 2013/36/EU og disse retningslinjer.

130. Når en komponent ikke klart kan kategoriseres som fast aflønning på grundlag af kriterierne i disse retningslinjer, bør den betragtes som variabel aflønning.

131. Aflønning er fast, når betingelserne for dens tildeling og størrelse:

- a. er baseret på forud fastsatte kriterier
- b. er faste og afspejler medarbejdernes erhvervs erfaring og anciennitet
- c. er gennemsigtige med hensyn til det individuelle beløb, der tildeles den enkelte medarbejder
- d. er permanente, dvs. opretholdes i en periode, der hænger sammen med den specifikke rolle og det specifikke organisatoriske ansvar
- e. ikke kan tilbagekaldes; det permanente beløb ændres kun via kollektiv overenskomst eller efter genforhandling i henhold til de nationale regler for lønfastsættelse
- f. ikke kan reduceres, suspenderes eller annulleres af instituttet
- g. ikke tilskynder til risikotagning
- h. ikke afhænger af resultater.

132. Aflønningskomponenter, der enten er en del af en generel politik for hele instituttet, og som opfylder betingelserne i punkt 131, eller betalinger, der er obligatoriske i henhold til national lovgivning, anses for fast aflønning. Dette omfatter betalinger, der er en del af rutinemæssige ansættelsespakker som defineret i disse retningslinjer.

133. Følgende aflønningskomponenter bør også anses for faste, når alle lignende situationer behandles på en ensartet måde:

- a. aflønning, der udbetales til udstationerede medarbejdere under hensyntagen til leveomkostningerne og skatteprocenten i et andet land
- b. tillæg, der bruges til at forhøje den faste grundløn i situationer, hvor medarbejdere arbejder i udlandet og modtager lavere aflønning end den, der udbetales på det lokale arbejdsmarked for en tilsvarende stilling, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:
 - i. Tillægget udbetales på et fast grundlag til alle medarbejdere i en lignende situation.
 - ii. Tillægget tildeles, fordi medarbejderen midlertidigt arbejder i udlandet eller i en anden stilling med et lønniveau, der kræver justering for at afspejle lønniveauet på det pågældende marked.
 - iii. Forud fastsatte kriterier ligger til grund for niveauet af yderligere betalinger.
 - iv. Varigheden af tillægget hænger sammen med varigheden af ovennævnte situation.

8. Særlige eksempler på aflønningskomponenter

8.1 Tillæg

134. Institutternes variable og faste aflønning kan bestå af forskellige komponenter, herunder yderligere eller ekstra betalinger eller goder. Institutterne bør analysere tillæg²⁹ og kategorisere dem som variable eller faste aflønningskomponenter. Denne kategorisering bør baseres på kriterierne i kapitel 7.

135. Når tillæg anses for fast aflønning, men ikke opfylder en af de følgende betingelser, bør instituttet udførligt dokumentere resultaterne af de vurderinger, der gennemføres i henhold til kapitel 7:

- a. De udbetales kun til væsentlige risikotagere³⁰.

²⁹ Betegnelsen varierer afhængigt af instituttet: "stillingsbaseret løn, personaletillæg, fleksibelt stillingstillæg, fast løntillæg" osv.

³⁰ At være en væsentlig risikotager bør ikke anses for en rolle eller en funktion.

- b. De er begrænset til tilfælde, hvor forholdet mellem de variable og de faste aflønningskomponenter ellers ville overstige 100 % (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse).
- c. Tillæggene er kædet sammen med indikatorer, der kan anses for tilnærmede resultater. I dette tilfælde bør instituttet kunne påvise, at disse indikatorer ikke er kædet sammen med instituttets resultater, f.eks. ved at analysere sammenhængen med de anvendte resultatindikatorer.

136. Når tillæg er knyttet til medarbejderes rolle, funktion eller organisatorisk ansvar, bør de — for at blive korrekt knyttet til den faste aflønningskomponent — opfylde de kriterier, der er fastsat i punkt 131, under hensyntagen til følgende:

- a. Tillægget er knyttet til en rolle eller et organisatorisk ansvarsområde og tildes, så længe der ikke er væsentlige ændringer af den pågældende rolles ansvar og beføjelser, som ville betyde, at medarbejderen ville få en anden rolle eller et andet organisatorisk ansvar.
- b. Beløbet afhænger ikke af andre funktioner end at varetage en bestemt rolle eller at påtage sig et bestemt organisatorisk ansvar og kriterierne i punkt 203.
- c. En anden medarbejder, som varetager den samme rolle eller har det samme organisatoriske ansvar, og som befinder sig i en tilsvarende situation, har ret til et sammenligneligt tillæg.

137. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne ikke anvender tillæg som et instrument eller en metode til at omgå kapitalkravsdirektivet.

8.2 Variabel aflønning baseret på fremtidige resultater

138. Når tildelingen af variabel aflønning, herunder langsigtede incitamentsplaner, er baseret på tidligere resultater gennem mindst ét år, men også afhænger af fremtidige resultater, bør følgende overholdes:

- a. Institutterne bør klart oplyse medarbejderne om de yderligere resultatkrav, der skal opfyldes, inden den tildelte variable aflønning kan overdrages.
- b. Inden overdragelsen af variabel aflønning bør institutterne vurdere, om betingelserne for dens overdragelse er blevet opfyldt.
- c. De yderligere fremadrettede resultatkrav bør fastlægges for en forud fastsat periode på mindst ét år.
- d. Hvis de yderligere fremadrettede resultatkrav ikke er blevet opfyldt, bør op til 100 % af den variable aflønning, der tildes på disse betingelser, gøres til genstand for fradragsprocedurer.

- e. Udskydelsesperioden bør slutte tidligst et år efter vurderingen af det sidste resultatkrav. Alle yderligere krav vedrørende udskydelsen af variabel aflønning for væsentlige risikotagere, som er fastsat i kapitel 15, gælder på samme måde som for variabel aflønning, der alene er baseret på resultater forud for dens tildeling.
- f. Ved beregningen af forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning bør summen af den tildelte variable aflønning medregnes i det regnskabsår, for hvilket den variable aflønning, inklusive langsigtede incitamentsplaner, blev tildelt. Dette bør også gælde, hvis de tidligere resultater er vurderet for en flerårig optjeningsperiode.

139. Når en eventuel lønplan for variabel aflønning, inklusive langsigtede incitamentsplaner, alene er baseret på fremtidige resultatkrav (f.eks. når en ny medarbejder modtager en langsigtet incitamentsplan ved begyndelsen af det første ansættelsesår), bør beløbet anses for tildelt, efter at resultatkravene er blevet opfyldt, idet et beløb ellers ikke burde være tildelt. Tildelte beløb bør medregnes ved beregningen af forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning i regnskabsåret inden deres tildeling. Hvis et bestemt antal instrumenter tildeles, bør de undtagelsesvis værdiansættes med henblik på at beregne forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning på grundlag af markedsprisen eller dagsværdien fastsat på det tidspunkt, hvor den eventuelle lønplan for variabel aflønning blev fastlagt. Punkt 138, litra a)-c), bør finde anvendelse. Alle andre krav gælder på samme måde som for variabel aflønning. Udskydelsesperioden starter f.eks. efter tildelingen af den variable aflønning.

8.3 Udbytte- og rentebetalinger

140. Udbetalinger af "carried interest" i den forstand, som er fastlagt i artikel 4, stk. 1, litra d), i FAIF-direktivet, er underlagt bestemmelserne om aflønning i FAIF-direktivet. I punkt 2 i bilag I til FAIF-direktivet er carried interest omfattet af definitionen af aflønning³¹. ESMA's retningslinjer vedrørende forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til FAIF-direktivet finder anvendelse³². I forbindelse med disse EBA-retningslinjer og navnlig beregningen af forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter for medarbejdere, der er identificeret efter disse retningslinjers afsnit 13, bør følgende overholdes:

- a. Alle betalinger, der foretages af de alternative investeringsfonde til disse medarbejdere gennem carried interest-instrumenter, som ikke repræsenterer et forholdsmæssigt afkast

³¹ I punkt 2 i bilag II til FAIF-direktivet anføres det, at "principperne i punkt 1 finder anvendelse på alle former for aflønning, der udbetales af en FAIF, på alle beløb, der udbetales direkte af AIF'en, herunder carried interest, og på alle overførsler af andele eller kapitalandele i AIF'en til de kategorier af medarbejdere — herunder ledelse, risikotagere, medarbejdere med kontrolfunktioner og enhver medarbejder med en samlet løn, der placerer vedkommende i samme lønramme som ledelse og risikotagere — hvis arbejde har væsentlig indflydelse på deres risikoprofil eller risikoprofilen for den AIF, de forvalter (fremhævelse tilføjet).

³² ESMA/2013/232, som findes på: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Med hensyn til den specifikke behandling af carried interest efter FAIF-direktivet, henvises der navnlig til punkt 10, 13, 16 og 159 i ESMA's retningslinjer.

af disse medarbejderes investeringer, bør anses for variabel aflønning og bør værdiansættes på tidspunktet for deres tildeling.

- b. Alle betalinger, der foretages af de alternative investeringsfonde til disse medarbejdere gennem carried interest-instrumenter, som ikke repræsenterer et forholdsmæssigt afkast af disse medarbejderes investeringer (gennem carried interest-instrumentet) i de alternative investeringsfonde, bør ikke medtages i beregningen.

141. Udbytte, der udbetales af overdragne aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser, som medarbejderne har modtaget som en del af deres aflønning, eller andre aktier, som besiddes af medarbejderne som aktionærer eller ejere af et institut, er ikke en del af aflønningen som omhandlet i disse retningslinjer. Tilsvarende gælder for renter, der betales til medarbejderne på andre erhvervede instrumenter eller investeringer.

142. Udbytte- og rentebetalinger må ikke anvendes som en metode til at udbetale variabel aflønning, som vil kunne føre til en omgåelse af de aflønningskrav, der er fastsat i kapitalkravsdirektivet.

8.4 Tilbageholdelsesbonus

143. Institutterne bør være i stand til at dokumentere deres legitime interesse i at tildele tilbageholdelsesbonus til en væsentlig risikotager. F.eks. kan tilbageholdelsesbonusser anvendes i forbindelse med omstruktureringer, afvikling, efter ændring af kontrollen eller for at sikre afslutningen af store projekter. Institutterne bør dokumentere den begivenhed eller begrundelse, der gjorde det nødvendigt at tildele en tilbageholdelsesbonus, og den periode, herunder start- og slutdato, for hvilken årsagen antages at foreligge. Institutterne bør definere betingelserne for tilbageholdelse og de gældende resultatbetingelser (jf. også punkt 147). Institutterne bør angive en tilbageholdelsesperiode og en dato eller begivenhed, hvorefter de afgør, om betingelserne for tilbageholdelse og resultater er opfyldt.

144. Som et generelt princip bør institutterne ikke tildele medarbejderen flere tilbageholdelsesbonusser. I særlige tilfælde, og hvor det er behørigt begrundet, kan der udbetales mere end én tilbageholdelsesbonus til en medarbejder, men på forskellige tidspunkter og på de betingelser, der er fastsat i dette kapitel for hver tilbageholdelsesbonus. Tilbageholdelsesbonusserne bør først tildeles, efter at betingelserne for tilbageholdelse og de gældende resultatbetingelser er opfyldt. Desuden bør tilbageholdelsesbonusser kun tildeles, hvis der ikke er nogen grund til, at der ikke bør tildeles en tilbageholdelsesbonus, f.eks. væsentlige overtrædelser af reglerne, forseelser eller andre fejl fra medarbejderens side.

145. En tilbageholdelsesbonus bør være i overensstemmelse med kravene i artikel 93, 141 og 141b og de respektive tilsynsbeføjelser i henhold til artikel 104, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU, hvilket kan føre til en situation, hvor tilbageholdelsesbonusseren må reduceres, måske endda helt ned til nul, afhængigt af det maksimale udlodningsbeløb (MUB) eller andre begrænsninger pålagt af de kompetente myndigheder.

146. Når institutter og kompetente myndigheder vurderer og overvejer, om tildeling af en tilbageholdelsesbonus til væsentlige risikotagere er hensigtsmæssig, kan de som minimum tage hensyn til følgende:

- a. De problemer, der medfører risiko for, at visse medarbejdere kan vælge at forlade instituttet.
- b. Årsagerne til, at fastholdelsen af den pågældende medarbejder er af afgørende betydning for instituttet.
- c. Konsekvenserne, hvis den pågældende medarbejder forlader instituttet.
- d. Om størrelsen af den tildelte tilbageholdelsesbonus er nødvendig og forholdsmæssig for at fastholde den pågældende medarbejder.

147. En tilbageholdelsesbonus bør være baseret på specifikke betingelser, der adskiller sig fra de resultatbetingelser, der gælder for andre dele af den variable aflønning, og omfatte en tilbageholdelsesbetingelse og specifikke resultatbetingelser. De specifikke betingelser for en tilbageholdelsesbonus bør føre til formålet med tilbageholdelsen (dvs. fastholdelse af medarbejdere i instituttet i en forud fastsat periode eller indtil en bestemt begivenhed). De specifikke resultatbetingelser bør omfatte betingelser, der vedrører den legitime interesse, som medarbejderen bør fastholdes for, og medarbejdernes adfærd, og de bør være forenelige med bestemmelserne i punkt 145. Tilbageholdelsesbonusser bør ikke føre til en situation, hvor medarbejderens samlede variable aflønning bestående af resultatafhængig variabel aflønning og tilbageholdelsesbonus, ikke længere er knyttet til medarbejderens resultater, den pågældende forretningsenheds og instituttets samlede resultater, som krævet i henhold til artikel 92, stk. 2, litra g), nr. ii), og artikel 94, stk. 1, litra a).

148. Tilbageholdelsesbonus bør ikke tildeles alene med henblik på at kompensere for resultatafhængig aflønning, der ikke udbetales på grund af utilfredsstillende resultater eller instituttets finansielle situation.

149. Tilbageholdelsesbonusser er variabel aflønning og skal derfor, hvis de tildeles væsentlige risikotagere, opfylde kravene til variabel aflønning i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, herunder det maksimale forhold mellem variabel og fast aflønning, efterfølgende risikotilpasning, betaling i form af instrumenter, udskydelse, tilbageholdelse, fradrag og tilbagebetaling.

150. En tilbageholdelsesbonus skal medtages som variabel aflønning i beregningen af forholdet mellem den variable og den faste aflønning. Uanset at tilbageholdelsesbonusen først tildeles efter udløbet af tilbageholdelsesperioden, bør denne bonus tages i betragtning ved beregningen af forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter efter en af nedenstående metoder:

- a. Tilbageholdelsesbonusser opdeles i årlige beløb for hvert år i tilbageholdelsesperioden, som beregnes efter en lineær forholdsmæssig metode. Hvis den præcise varighed af

tilbageholdelsesperioden ikke er kendt på forhånd, bør instituttet fastlægge og dokumentere en periode under hensyntagen til situationen og de iværksatte foranstaltninger, som ligger til grund for udbetalingen af en tilbageholdelsesbonus. Beregningen af forholdet bør baseres på den fastsatte periode. Eller

- b. Tilbageholdelsesbonussens fulde beløb tages i betragtning i det år, hvor tilbageholdelsesbetingelsen er opfyldt.

8.5 Skønsmæssige pensionsydelse

151. Skønsmæssige pensionsydelse er en form for variabel aflønning. Hvis betingelserne i selskabets pensionsordning omfatter pensionsydelse, der ikke afhænger af resultater, og som konsekvent ydes til en kategori af medarbejdere, bør sådanne pensionsydelse ikke anses for skønsmæssige, men bør anses for at indgå i de rutinemæssige ansættelsespakker som defineret i kapitlet om definitioner i disse retningslinjer. Skønsmæssige pensionsydelse er ikke fratrædelsesgodtgørelser, selv om den ansatte beslutter at gå på førtidspension.

152. Når en medarbejder forlader instituttet eller går på pension, bør instituttet sikre, at skønsmæssige pensionsydelse ikke udbetales uden hensyntagen til instituttets økonomiske situation eller risici, som den pågældende medarbejder har taget, og som kan påvirke instituttet på lang sigt.

153. Det samlede beløb af skønsmæssige pensionsydelse skal i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra o), i direktiv 2013/36/EU, og med forbehold af afvigelsen i direktivets artikel 94, stk. 3, tildeles i form af instrumenter som omhandlet i samme artikels litra l), og:

- a. hvis en væsentlig risikotager forlader instituttet før pensionsalderen, skal instituttet tilbageholde de skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i form af instrumenter i en periode på mindst fem år uden anvendelse af forholdsmæssig overdragelse
- b. hvis en væsentlig risikotager når pensionsalderen, skal en femårig tilbageholdelsesperiode anvendes på det fulde beløb udbetalt i form af instrumenter.

154. Institutterne bør sikre, at skønsmæssige pensionsydelse underkastes de samme fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer som andre komponenter af variabel aflønning.

9. Ekstraordinære aflønningskomponenter

9.1 Garanteret variabel aflønning

155. Garanteret variabel aflønning kan antage forskellige former, såsom en "garanteret bonus", "velkomstbonus", "ansættelsesbonus", "minimumsbonus" osv., og kan tildeles i likvider eller i form af instrumenter.

156. Når garanteret variabel løn tildeles i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra d) og e), i direktiv 2013/36/EU i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, må institutterne ikke garantere variabel aflønning efter det første ansættelsesår. Garanteret variabel løn er ekstraordinær og må kun tildeles, såfremt instituttet har et sundt og solidt kapitalgrundlag, i overensstemmelse med det nævnte direktivs artikel 94, stk. 1, litra e), og disse retningslinjers kapitel 6.

157. Institutterne bør kun tildele den samme medarbejder garanteret variabel løn én gang. Dette krav bør også overholdes på konsolideret og delkonsolideret niveau og omfatter situationer, hvor en medarbejder modtager en ny kontrakt fra det samme institut eller et andet institut, som er omfattet af konsolideringen.

158. Institutterne og de kompetente myndigheder kan beslutte ikke at medtage beløbet for garanteret variabel løn, når de beregner forholdet mellem de faste og variable komponenter af den samlede aflønning i den første resultatperiode, hvis den garanterede variable løn tildeles, når en ny medarbejder ansættes inden starten på den første resultatperiode.

159. Institutterne kan som en del af de ordninger, der garanterer dette element af variabel aflønning, beslutte ikke at anvende kravene til fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer på garanteret variabel løn. Institutterne kan udbetale det fulde beløb i ikke-udskudte likvider.

9.2 Kompensation eller buy-out fra tidligere ansættelseskontrakt

160. Kompensationen for buy-out fra en tidligere kontrakt bør kun tildeles, når betingelserne i punkt 156 i disse retningslinjer opfyldes.

161. Aflønning bør anses for ydet som kompensation eller med henblik på buy-out fra en tidligere kontrakt, hvis medarbejderens udskudte variable aflønning blev reduceret eller ophævet af den tidligere arbejdsgiver som følge af kontraktens ophør. Alle krav vedrørende variabel aflønning og bestemmelserne i disse retningslinjer, herunder udskydelse, fastholdelse, udbetaling i instrumenter og tilbagebetalingsprocedurer, gælder for lønpakker knyttet til kompensationen eller buy-out fra kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

9.3 Fratrædelsesgodtgørelser og andre godtgørelser efter kontraktens udløb

9.3.1 Fratrædelsesgodtgørelse

162. Institutternes aflønningspolitikker bør omhandle den mulige anvendelse af fratrædelsesgodtgørelse, herunder det maksimale beløb eller kriterierne for at fastlægge sådanne beløb, der kan tildeles væsentlige risikotagere i fratrædelsesgodtgørelse.

163. Institutterne bør have en ramme, inden for hvilken fratrædelsesgodtgørelse beregnes og godkendes i forbindelse med instituttets opsigelse af en kontrakt før tid, herunder en klar

fordeling af ansvaret og beslutningsbeføjelserne samt kontrolfunktionernes involvering i procedurerne.

164. Fratrædelsesgodtgørelse bør ikke give medarbejderen en uforholdsmæssig belønning, men en passende kompensation, hvis kontrakten opsiges før tid. I henhold til artikel 94, stk. 1, litra h), i direktiv 2013/36/EU skal fratrædelsesgodtgørelse afspejle de resultater, der er opnået over en periode, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.

165. Fratrædelsesgodtgørelse bør ikke tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, som kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af medarbejdere.

166. Fratrædelsesgodtgørelse bør ikke tildeles, hvis en medarbejder træder frivilligt tilbage med henblik på at påtage sig en stilling i en anden juridisk enhed, medmindre fratrædelsesgodtgørelse er påkrævet i henhold til national arbejdsret.

167. Fratrædelsesgodtgørelser omfatter supplerende betalinger ud over den normale løn i følgende specifikke situationer:

- a. Fratrædelsesgodtgørelse for tab af stilling i tilfælde af instituttets eller dets datterselskabs opsigelse af kontrakten før tid.
- b. Aflønning tildelt for en begrænset periode, som er aftalt med henblik på at indføre en fortrydelsesfrist efter kontraktens ophør, og som er omfattet af en konkurrenceklausul.
- c. Instituttet opsiges kontrakterne med medarbejdere på grund af manglende resultater fra instituttets side eller foranstaltninger til tidlig indgriben.
- d. Instituttet ønsker at opsiges kontrakten efter en væsentlig reduktion af instituttets aktiviteter, hvori medarbejderen deltog, eller hvis forretningsområder opkøbes af andre institutter uden mulighed for, at medarbejderen kan forblive ansat i det opkøbende institut.
- e. Instituttet og en medarbejder bliver enige om en løsning i tilfælde af en faktisk arbejdskonflikt, som ellers realistisk set kunne føre til et søgsmål ved en domstol.

168. Hvis institutterne tildeler fratrædelsesgodtgørelse, bør de over for den kompetente myndighed kunne dokumentere årsagerne til fratrædelsesgodtgørelsen, det tildelte beløbs hensigtsmæssighed og de kriterier, der er anvendt til at fastlægge beløbet, herunder at det er knyttet til de resultater, der er opnået over en periode, og at det ikke belønner manglende resultater eller forseelser.

169. Når instituttet fastlægger fratrædelsesgodtgørelsens størrelse, bør det tage hensyn til de resultater, der er opnået over en periode, og i relevante tilfælde vurdere omfanget af eventuelle manglende resultater. Identificerede manglende resultater bør opdeles mellem instituttets manglende resultater og væsentlige risikotageres manglende resultater i henhold til følgende:

- a. Instituttets manglende resultater bør tages i betragtning, når det samlede beløb af fratrædelsesgodtgørelse til medarbejderen fastlægges, på grundlag af instituttets kapitalgrundlag. En sådan fratrædelsesgodtgørelse bør ikke overstige den reduktion af omkostninger, der opnås ved opsigelsen af kontrakter før tid.
- b. væsentlige risikotageres manglende resultater bør føre til en nedjustering af beløbet for fratrædelsesgodtgørelse, som ellers kun bør tildeles, når resultaterne over en periode indgår i beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen, herunder muligheden for at reducere beløbet til nul.

170. Institutternes manglende resultater omfatter følgende situationer:

- a. Instituttet nyder godt af statslig intervention eller er omfattet af tidligere interventions- eller afviklingsforanstaltninger i overensstemmelse med direktiv 2014/59/EU³³.
- b. Der er indledt almindelig insolvensbehandling af instituttet som defineret i artikel 2, stk. 1, nr. 47), i direktiv 2014/59/EU.
- c. Væsentlige tab har ført til en situation, hvor instituttet ikke længere har et sundt kapitalgrundlag, og forretningsområdet derefter sælges, eller forretningsaktiviteten indskrænkes.

171. væsentlige risikotageres manglede resultater bør vurderes i hvert enkelt tilfælde og omfatter følgende situationer:

- a. Et medlem af ledelsesorganet vurderes ikke længere at opfylde passende standarder for egnethed og hæderlighed.
- b. Den væsentlige risikotager deltog i eller er ansvarlig for handlinger, der påførte instituttet væsentlige tab, som defineret i instituttets aflønningspolitik.
- c. En væsentlig risikotager handler forsætligt eller som følge af grov uagtsomhed i strid med instituttets interne regler, værdier eller procedurer.

172. Fratrædelsesgodtgørelser bør betragtes som variabel aflønning, og derfor finder alle krav i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU som generelt princip anvendelse, hvis godtgørelserne tildeles væsentlige risikotagere. Fratrædelsesgodtgørelser bør imidlertid ikke tages i betragtning under følgende omstændigheder ved beregningen af dette forhold og ved anvendelsen af udskydelse og udbetaling i instrumenter:

- a. fratrædelsesgodtgørelser, der er obligatoriske i henhold til national arbejdsret eller obligatoriske efter en domstolsafgørelse

³³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/59/EF af 15. maj 2014 om et regelsæt for genopretning og afvikling af kreditinstitutter og investeringselskaber og om ændring af Rådets direktiv 82/891/EØF og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2001/24/EF, 2002/47/EF, 2004/25/EF, 2005/56/EF, 2007/36/EF, 2011/35/EU, 2012/30/EU og 2013/36/EU samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 og (EU) nr. 648/2012 (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 190).

- b. fratrædelsesgodtgørelser i henhold til nr. i) og ii), hvis instituttet er i stand til at påvise årsagerne til og hensigtsmæssigheden af fratrædelsesgodtgørelsens størrelse:
 - (i) fratrædelsesgodtgørelser beregnet ved hjælp af en passende, foruddefineret generel formel (f.eks. "gardening leave"), der er fastsat inden for aflønningspolitikken i de tilfælde, der er omhandlet i punkt 167
 - (ii) fratrædelsesgodtgørelser svarende til det yderligere beløb, der skal betales i henhold til en konkurrenceklausul i kontrakten, og som udbetales i fremtidige perioder op til beløbet for den faste aflønning, som ville være blevet udbetalt i den periode, der er fastsat i konkurrenceklausulen, hvis medarbejderen stadig var ansat
- c. fratrædelsesgodtgørelser efter punkt 167, som ikke opfylder betingelsen i punkt 172, litra b), nr. i), hvis instituttet over for den kompetente myndighed har dokumenteret årsagerne til og hensigtsmæssigheden af fratrædelsesgodtgørelsens størrelse.

173. Ved beregningen af det beløb, der ikke tages i betragtning ved beregningen af forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter, indebærer den omstændighed, at kontrakten indeholder en konkurrenceklausul, ikke nødvendigvis, at hele det beløb, der betales for opsigelse af kontrakten før tid, udbetales for at kompensere de væsentlige risikotagere for at forpligte sig til ikke at konkurrere i en vis periode. Kun de forligsbeløb, der specifikt er angivet i kontrakten som kompensation for konkurrenceklausulen, er i overensstemmelse med punkt 172. Når national lovgivning begrænser varigheden af konkurrenceklausuler, kan enhver betaling, der foretages ud over disse frister, ikke betragtes som et forlig i forbindelse med en konkurrenceklausul og kan derfor ikke udelukkes fra forholdet mellem variable og faste aflønningskomponenter.

174. Når forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning beregnes, bør følgende fratrædelsesgodtgørelsesbeløb tages i betragtning som variabel aflønning ved beregningen af dette forhold for den sidste resultatperiode:

- a. summen af beløb, som er højere end den faste aflønning for fremtidige perioder under punkt 172, litra b), nr. ii)
- b. anden fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er nævnt i punkt 172.

9.3.2 Andre betalinger efter kontraktens udløb

175. Regelmæssig aflønning, der udbetales i løbet af en opsigelsesperiode, bør ikke anses for fratrædelsesgodtgørelser. Betaling af et passende fast beløb efter en ansættelseskontrakts normale udløb (dvs. efter dens normale ophør eller en medarbejders ophævelse heraf i overensstemmelse med de gældende opsigelsesvarsler) og for at kompensere medarbejdere, for hvilke instituttet begrænser adgangen til at udøve en erhvervsaktivitet, bør ikke være underlagt de krav, der gælder for variabel aflønning, hvis dette er foreneligt med national ret.

Sådanne betalinger bør ikke foretages som erstatning for fratrædelsesgodtgørelser i henhold til punkt 167.

176. Supplerende betalinger i forbindelse med en kontraktperiodes normale udløb eller udnævnelse som medlem af ledelsesorganet, f.eks. tildelte skønsmæssige pensionsydelse, bør ikke behandles som fratrædelsesgodtgørelser. Når sådanne komponenter er variabel aflønning og udbetales til væsentlige risikotagere, er de underlagt alle specifikke krav til variabel aflønning og bestemmelserne i disse retningslinjer.

10 Forbud

10.1 Personlig afdækning

177. Hvis en hensigtsmæssig aflønningspolitik er tilpasset risici, bør den være tilstrækkelig effektiv og i praksis kunne føre til en nedjustering af den variable aflønning, der tildeles medarbejdere, og gennemførelse af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer.

178. Institutterne bør så vidt muligt sikre, at væsentlige risikotagere ikke kan overføre de undervurderingsrisici, der er forbundet med variabel aflønning, til en anden part gennem afdækning eller bestemte former for forsikring, f.eks. ved at gennemføre politikker for handel med finansielle instrumenter og oplysningskrav.

179. Væsentlige risikotagere bør anses for at have afdækket risikoen ved en nedjustering af aflønning, hvis den væsentlige risikotager indgår kontrakt med en tredjemand eller instituttet, og en af følgende betingelser er opfyldt:

- a. Kontrakten kræver, at tredjemanden eller instituttet foretager betalinger direkte eller indirekte til den væsentlige risikotager, som er kædet sammen med eller svarer til de beløb, hvormed medarbejderens variable aflønning er blevet reduceret.
- b. Den væsentlige risikotager køber eller besidder derivater, som har til formål at afdække tab i forbindelse med finansielle instrumenter, der er modtaget som en del af den variable aflønning.

180. Væsentlige risikotagere bør anses for at have forsikret risikoen for en nedjustering, hvis medarbejderen tegner en forsikring, der sikrer vedkommende kompensation i tilfælde af en nedjustering af aflønningen. Dette bør generelt ikke være til hinder for tegning af forsikring, som dækker personlige betalinger, som f.eks. sundhedsydelse og realkreditaftag.

181. Kravet om ikke at anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikring til at underminere de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i medarbejdernes aflønningsordninger, bør også gælde for udskudt og tilbageholdt variabel aflønning.

182. Institutterne bør have effektive ordninger, som kan sikre, at den væsentlige risikotager overholder bestemmelserne i dette kapitel. Den væsentlige risikotager skal som minimum afgive

en erklæring om, at vedkommende ikke vil anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikring til at underminere risikotilpasningsvirkningerne. Institutternes personaleadministration eller interne kontrolfunktion bør som minimum udføre stikprøvekontrol af overholdelsen af denne erklæring, for så vidt angår de interne formueforvaltningskonti. Stikprøvekontrol bør som minimum omfatte væsentlige risikotageres interne formueforvaltningskonti. Det bør også være obligatorisk at underrette instituttet om eventuelle forvaltningskonti uden for instituttet.

10.2 Omgåelse

183. Institutterne bør sikre, at variabel aflønning ikke betales gennem instrumenter eller metoder, der sigter mod, eller i realiteten fører til, manglende overholdelse af aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer for væsentlige risikotagere eller, hvis sådanne krav gælder for alle medarbejdere, aflønningskravene for alle medarbejdere. Dette omfatter ordninger mellem instituttet og tredjemand, hvori medarbejderen har en finansiel eller personlig interesse.

184. "Omgåelse" er manglende overholdelse af aflønningskrav og finder sted, hvis et institut ikke opfylder hensigten og formålet med kravene, når de vurderes som helhed, mens instituttet formelt set overholder ordlyden af de individuelle aflønningskrav.

185. Der er bl.a. tale om omgåelse under følgende omstændigheder:

- a. Variabel aflønning betragtes som fast aflønning i henhold til disse retningslinjers ordlyd, men ikke deres mål.
- b. Anden variabel aflønning end garanteret variabel aflønning tildeles eller overdrages, selv om:
 - i. der ikke er målt positive resultater i henhold til afsnit IV i disse retningslinjer for medarbejderen, afdelingen eller instituttet
 - ii. der ikke er foretaget effektiv risikotilpasning (dvs. forudgående eller efterfølgende risikjustering), eller
 - iii. den variable aflønning ikke er bæredygtig på grund af instituttets finansielle situation.
- c. Medarbejderen modtager betalinger fra instituttet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der indeholder et incitament til at tage risici eller giver et uforholdsmæssigt afkast af investeringer i virksomhedens instrumenter, som er væsentligt forskelligt fra betingelserne for andre investorer, der ville investere i et sådant instrument.

- d. Medarbejderen modtager betalinger fra instituttet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der omgår aflønningskravene (f.eks. lån, som ikke kan indløses).
- e. Faste aflønningskomponenter tildeles som et fast antal instrumenter og ikke som et fast beløb.
- f. Medarbejdere tildeles aflønning i instrumenter eller har mulighed for at købe instrumenter, der ikke er prissat til markedsværdi eller dagsværdi, når der er tale om ikke-børsnoterede instrumenter, og den yderligere modtagne værdi indregnes ikke i den variable aflønning.
- g. Justeringer af faste aflønningskomponenter forhandles hyppigt, og der foretages i realiteten justeringer for at tilpasse aflønningen til medarbejdernes resultater.
- h. Der tildeles uforholdsmæssigt store tillæg, som ikke er begrundet i de tilgrundliggende omstændigheder.
- i. Aflønning betegnes som betaling for tidlig tilbagetræden og medregnes ikke som variabel aflønning, selv om betalingen i realiteten har karakter af en fratrædelsesgodtgørelse, da den foretages inden for rammerne af kontraktophør før tid, eller medarbejderen træder reelt ikke tilbage efter en sådan tildeling, eller betalingerne ydes ikke månedligt.
- j. Enhver foranstaltning, der ville føre til en situation, hvor aflønningspolitikken faktisk ikke længere ville være kønsneutral.

186. Institutterne bør sikre, at metoden til måling af resultater omfatter hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, som kan sikre, at tildelingskriterierne ikke kan manipuleres. Hvis sådanne kontrolforanstaltninger ikke forefindes, foreligger der ikke den nødvendige forbindelse mellem den variable aflønning og resultaterne, og aflønningspolitikken gennemføres ikke korrekt. Betaling af variabel aflønning kan derfor føre til en overtrædelse af lovkravene. Mulige manipulationer omfatter f.eks. uvildige afgørelser, der træffes i den bilaterale resultatmålingsproces, eksempelvis hvis der ikke er fastlagt objektive standarder for beslutningsprocessen vedrørende medarbejdernes opnåelse af mål.

187. Institutterne bør ikke yde kompensation for reduktion eller omstrukturering af variabel aflønning, der f.eks. foretages inden for rammerne af genopretnings- og afviklingsforanstaltninger eller anden ekstraordinær statslig intervention, i senere år eller ved hjælp af andre betalinger, instrumenter eller metoder.

188. Institutterne bør ikke etablere koncernstrukturer eller offshore-enheder eller kontrakter med personer, der handler på instituttets vegne, med det formål at manipulere udfaldet af identifikationsprocessen (f.eks. fordi en medlemsstat anvender undtagelsen i artikel 109, stk. 6,

i direktiv 2013/36/EU) og omgå anvendelsen af aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer på medarbejdere, som disse krav og bestemmelser ellers bør finde anvendelse på.

189. Når kortvarige kontrakter (f.eks. for et år) anvendes og regelmæssigt fornyes af institutterne, bør de kompetente myndigheder undersøge, om sådanne kontrakter udgør et instrument eller en metode til omgåelse af aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU, hvis de f.eks. i realiteten fører til variabel aflønning, og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at institutterne overholder kravene i artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU.

190. Hvis aflønning er fast aflønning i henhold til disse retningslinjers kapitel 7, men udbetales i instrumenter, bør institutterne og de kompetente myndigheder overveje, om de anvendte instrumenter omdanner den faste aflønningskomponent til en variabel aflønningskomponent, eftersom der er etableret en forbindelse til instituttets resultater. Institutterne bør ikke anvende finansielle instrumenter som en del af den faste aflønning til at omgå kravene vedrørende variabel aflønning, og de anvendte instrumenter bør ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

Afsnit III — Aflønning af specifikke funktioner

11. Aflønning af medlemmer af ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion

191. Aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion (herefter "ledelsesfunktionen") bør harmonere med deres beføjelser, opgaver, ekspertise og ansvarsområder.

192. For at løse interessekonflikter, og uden at dette berører disse retningslinjers punkt 193 og 194, bør medlemmer af tilsynsfunktionen kun modtage fast aflønning som compensation. Incitamentsbaserede ordninger, som er baseret på instituttets resultater, bør udelukkes. Dækning af omkostninger for medlemmer af tilsynsfunktionen og betalingen af et fast beløb pr. arbejdstime eller -dag, selv om den tid, der skal dækkes, ikke er fastsat på forhånd, anses for fast aflønning.

193. Hvis tilsynsfunktionen i særlige tilfælde tildeles variabel aflønning, bør den variable aflønning og risikotilpasningen nøje skræddersys til de tildelte tilsyns-, overvågnings- og kontrolopgaver og dermed afspejle den enkeltes beføjelser og ansvar og opfyldelsen af de mål, der er knyttet til de pågældende funktioner.

194. Hvis variabel aflønning tildeles i form af instrumenter, bør der træffes passende foranstaltninger for at bevare disse ledelsesorganmedlemmers objektivitet, herunder fastsættelse af tilbageholdelsesperioder indtil ophøret af deres mandat.

12 Aflønning af kontrolfunktionerne

195. De interne kontrolfunktioner bør være uafhængige og have tilstrækkelige ressourcer og tilstrækkelig viden og erfaring til at udføre deres opgaver vedrørende instituttets aflønningspolitik. De uafhængige kontrolfunktioner bør samarbejde aktivt og regelmæssigt med hinanden og andre relevante funktioner og udvalg i forhold vedrørende aflønningspolitikken og de risici, der kan følge af aflønningspolitikker.

196. Lønniveauet hos medarbejderne i kontrolfunktionerne bør gøre det muligt for instituttet at ansætte kvalificerede og erfarne medarbejdere i disse funktioner. Aflønningen af uafhængige kontrolfunktioner bør overvejende være fast for at afspejle karakteren af deres ansvar.

197. De metoder, der anvendes til at fastsætte den variable aflønning af kontrolfunktioner, dvs. risikostyrings-, overholdelses- og den interne revisionsfunktion, bør ikke kompromittere medarbejdernes objektivitet og uafhængighed.

Afsnit IV — Aflønningspolitik, tildeling og udbetaling af variabel aflønning til væsentlige risikotagere

13. Aflønningspolitik for væsentlige risikotagere

198. Institutterne skal sikre, at aflønningspolitikken for væsentlige risikotagere er i overensstemmelse med alle principperne i artikel 92 og 94 samt, hvis relevant, artikel 93 i direktiv 2013/36/EU, og at den er kønsneutral.

199. Institutterne bør for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere gennemføre specifikke aflønningspolitikker og risikotilpasningsmekanismer med henblik på at sikre, at indvirkningen af den pågældende kategori af væsentlige risikotagere på instituttets risikoprofil på passende måde er afstemt efter deres aflønning.

200. Når institutterne overvejer at udbetale mindre end 100 % af den faste aflønningskomponent i likvider, bør denne beslutning være velbegrunderet og godkendt som en del af aflønningspolitikken.

201. Når et institut, der er etableret som et aktieselskab, herunder navnlig hvis det er børsnoteret, indfører et krav om kapitalandele for visse kategorier af væsentlige risikotagere, med henblik på at opnå en bedre tilpasning mellem incitamenterne for medarbejderne og instituttets risikoprofil på lang sigt, bør beløbet klart dokumenteres i instituttets politikker. Når et krav om kapitalandele finder anvendelse, bør hver medarbejder være i besiddelse af et bestemt antal aktier eller en bestemt nominel værdi af aktier, så længe de er ansat i samme stilling eller i en stilling med samme eller større ansvar.

13.1 En helt igennem fleksibel politik for variabel aflønning

202. Institutterne skal have en helt igennem fleksibel politik for variabel aflønning væsentlige risikotagere i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra f), i direktiv 2013/36/EU. Størrelsen

af den tildelte variable aflønning bør, på en hensigtsmæssig måde, justeres i forhold til ændringer i medarbejderens, afdelingens og instituttets resultater. Instituttet bør angive, hvordan den variable aflønning justeres i forhold til ændringer i resultater og resultatniveauer. Dette bør omfatte resultatniveauer, hvor den variable aflønning reduceres til nul. Uetisk eller uoverensstemmende adfærd bør føre til en væsentlig reduktion af den pågældende medarbejders variable aflønning.

203. Væsentlige risikotageres kønsneutrale faste aflønning bør afspejle deres erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar under hensyntagen til deres uddannelsesniveau, anciennitet, erfaringer og kompetencer, begrænsninger (f.eks. sociale, økonomiske, kulturelle eller andre relevante faktorer) og job erfaring, den relevante forretningsaktivitet og lønniveau samt geografisk beliggenhed.

204. Den faste aflønning skal være tilstrækkelig høj til at sikre, at den variable aflønning i realiteten kan reduceres til nul. Medarbejdere bør ikke være afhængige af tildelingen af variabel aflønning, da dette ellers kunne tilskynde dem til kortsigtet og uforholdsmæssig risikotagning, herunder uhensigtsmæssigt salg af produkter, hvor instituttets eller medarbejdernes resultater uden sådan kortsigtet risikotagning ikke ville begrunde tildelingen af variabel aflønning.

205. Eventuel udbetaling af fast aflønning i instrumenter bør ikke forringe instituttets evne til at anvende en helt igennem fleksibel politik for variabel aflønning.

13.2 Forhold mellem fast og variabel aflønning

206. Institutterne bør på forhånd fastlægge et passende maksimalt forhold mellem den faste og variable komponent af den samlede løn i aflønningspolitikken for væsentlige risikotagere i overensstemmelse med de grænser og procedurer, der er anført i artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU og national lovgivning, under hensyntagen til forretningsaktiviteterne, risiciene og forskellige medarbejderkategoriers indflydelse på risikoprofilen. Institutterne kan fastlægge forskellige forhold for forskellige jurisdiktioner, forskellige afdelinger, selskabsfunktioner og interne kontrolfunktioner og forskellige kategorier af væsentlige risikotagere. Det fastlagte forhold er forholdet mellem den variable aflønningskomponent, der maksimalt kan tildeles for den efterfølgende resultatperiode, og den faste aflønningskomponent for den efterfølgende resultatperiode.

207. Det maksimale forhold bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der maksimalt kan tildeles i et bestemt resultatår, herunder det beløb, der skal tages i betragtning i forbindelse med tilbageholdelsesbonus, divideret med summen af alle faste aflønningskomponenter, der skal tildeles i forbindelse med det samme resultatår. Alle aflønningskomponenter bør under alle omstændigheder kategoriseres som enten variabel eller fast aflønning i overensstemmelse med disse retningslinjer. Institutterne kan udelade nogle af de faste aflønningskomponenter, hvis de ikke er væsentlige, f.eks. ved tildeling af forholdsmæssige ikke-pengemæssige goder.

208. I særlige og behørigt begrundede tilfælde, kan aflønningspolitikken indeholde bestemmelser om et andet forhold for individuelle væsentlige risikotagere, der tilhører en bestemt medarbejderkategori, end for andre medarbejdere, der tilhører den samme medarbejderkategori.

209. De fastsatte forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter for medarbejderkategorier eller enkelte medarbejdere bør godkendes af ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller, hvis det kræves, af generalforsamlingen. Forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter bør fastlægges uafhængigt af potentielle fremtidige efterfølgende risikojusteringer eller kursudsving for instrumenter.

210. Det effektive forhold bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der er blevet tildelt i det sidste resultatår som fastsat i disse retningslinjer, herunder beløb, der er tildelt for flerårige optjeningsperioder, divideret med summen af faste aflønningskomponenter tildelt for det samme resultatår. For flerårige optjeningsperioder, som ikke roterer årligt, kan institutterne alternativt hvert år i resultatperioden medregne den maksimale variable aflønning, som kan tildeles ved slutningen af resultatperioden, divideret med antallet af år i resultatperioden.

211. Det effektive forhold mellem tildelt variabel aflønning og fast aflønning bør stige i takt med de opnåede resultater og omfatter tildelingsniveauer, som kun kan opnås, hvis resultater er "over målet" eller "ekstraordinære". Det effektive forhold må ikke overstige det maksimale forhold, der er fastsat i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU, national lovgivning og instituttets aflønningspolitik.

212. Når institutterne beregner det maksimale eller effektive forhold, bør de kun anvende EBA's retningslinjer vedrørende den gældende teoretiske diskonteringsrate for variabel aflønning i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, såfremt medlemsstaten har gennemført artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, eller når forholdet beregnes for væsentlige risikotagere i et institut, der er beliggende i et tredjeland, og som er datterselskab af et EU-moderinstitut.

14. Risikotilpasning

213. Risikotilpasningsprocessen omfatter resultat- og risikomålingsprocessen (kapitel 14.1), tildelingsprocessen (kapitel 14.2) og udbetalingsprocessen (kapitel 15). I hver fase i risikotilpasningsprocessen bør den variable aflønning justeres for alle nuværende og fremtidige risici. Institutterne bør sikre, at incitamenterne til at tage risici begrænses af incitamentet til at styre risici.

214. Institutterne bør tilpasse tidshorizonten for risiko- og resultatmåling til instituttets forretningscyklus i en flerårig ramme. Institutterne bør fastsætte optjeningsperioden og udbetalingsperioderne for aflønning til en passende varighed, hvor der skelnes mellem aflønning, som udbetales på forskud, og aflønning, der udbetales efter udskydelses- og

tilbageholdelsesperioder. Optjeningsperioden og udbetalingsperioderne bør afhænge af forretningsaktiviteten og den stilling, som kategorien af væsentlige risikotagere indtager, eller i særlige tilfælde som en enkelt væsentlig risikotager indtager.

215. Inden for risikotilpasningsprocessen bør en hensigtsmæssig kombination af kvantitative og kvalitative kriterier i form af absolutte og relative kriterier anvendes i alle faser med henblik på at sikre, at de afspejler alle risici, resultater og nødvendige risikjusteringer. Et institut bør fastlægge absolutte resultatmål på grundlag af dets egen strategi, herunder dets risikoprofil og risikovillighed. Relative resultatmål bør fastlægges med det formål at sammenligne resultaterne med ligestillede, som kan være "interne" (dvs. inden for organisationen) eller "eksterne" (dvs. lignende institutter). Kvantitative og kvalitative kriterier og de anvendte processer bør være gennemsigtige og så vidt muligt fastsat på forhånd. Både kvantitative og kvalitative kriterier kan delvist afhænge af skøn.

216. Hvis institutterne benytter en skønsmæssig tilgang, bør de sikre tilstrækkelig gennemsigtighed og objektivitet i disse skøn ved at:

- a. fastlægge en klar skriftlig politik, som opstiller de parametre og vigtige overvejelser, som skønnet baseres på
- b. fremlægge klar og fyldestgørende dokumentation for den endelige beslutning om risiko- og resultatmåling eller anvendte risikjusteringer
- c. inddrage relevante kontrolfunktioner
- d. vurdere de personlige incitamenter for de medarbejdere, der foretager skønnet, og eventuelle interessekonflikter
- e. gennemføre hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, herunder gennemføre sådanne justeringer inden for et panel med medarbejdere fra afdelinger, selskabsfunktioner og kontrolfunktioner osv.
- f. sikre, at skønnet godkendes af en kontrolfunktion eller på et passende hierarkisk niveau, der er overordnet i forhold til den funktion, der foretager skønnet, f.eks. af ledelsesorganet med ledelses- eller tilsynsfunktion eller af aflønningsudvalget.

217. Institutterne bør gøre risikotilpasningsprocessen gennemsigtig for væsentlige risikotagere, herunder alle elementer, der er baseret på skøn snarere end objektive fakta eller data.

218. Institutterne bør give aflønningsudvalget eller tilsynsfunktionen detaljerede oplysninger, hvis det endelige udfald efter anvendelsen af skønsmæssige foranstaltninger er væsentligt forskelligt fra det udfald, der indledningsvis blev opnået ved hjælp af forud fastsatte foranstaltninger.

14.1 Resultat- og risikomåling

219. Den variable aflønning af væsentlige risikotagere bør justeres efter alle risici og instituttets, afdelingens og den enkelte medarbejders resultater. Den relative betydning af hvert niveau af resultatkriterierne bør på forhånd fastlægges og afbalanceres i aflønningspolitikkerne, således at der tages hensyn til målene på hvert niveau, medarbejderens stilling eller ansvar, den afdeling, hvor vedkommende arbejder, samt nuværende og fremtidige risici.

14.1.1 Risikovurderinger

220. Institutterne bør definere instituttets, afdelingers og medarbejderes mål. Disse mål bør fastlægges på grundlag af instituttets forretnings- og risikostrategi, virksomhedsværdier, risikovillighed og langsigtede interesser og bør også tage hensyn til instituttets kapitalomkostninger og likviditet. Institutterne bør vurdere afdelingernes og de væsentlige risikotageres resultater i løbet af optjeningsperioden i forhold til deres mål.

221. Institutterne bør tage alle nuværende og fremtidige risici, både balanceførte og ikke-balanceførte risici, i betragtning og skelne mellem risici, der er relevante for instituttet, afdelinger og individuelle medarbejdere. Selv om institutterne normalt bærer alle former for risici på institutniveau, er visse former for risici imidlertid kun relevante for individuelle væsentlige risikotagere eller afdelinger.

222. Institutterne bør også gennemføre foranstaltninger til risikotilpasning i forbindelse med aflønning, hvis det er vanskeligt præcist at kvantificere risikoeksponeringen, f.eks. omdømmemæssige risici eller driftsrisici. I sådanne tilfælde bør risikovurderingen være baseret på passende tilnærmede værdier, herunder risikoindikatorer, kapitalkrav eller scenarieanalyse.

223. Med henblik på at tage alle væsentlige risici på institut- og afdelingsniveau i betragtning efter et forsigtighedsprincip, bør institutterne anvende de risikomålingsmetoder, som de også anvender til måling af den interne risiko, f.eks. inden for processen til vurdering af den interne kapital og instituttets vurdering af den interne likviditet. Institutterne bør tage forventede og uventede tab samt stresssituationer i betragtning. Hvis et institut f.eks. anvender en avanceret målemetode (AMA) til at beregne sit driftskapitalkrav, omfatter denne metode i forvejen meget alvorlige tab og scenarieanalyse. Institutternes modeller for kredit- og markedsrisiko eller økonomisk kapital omfatter ligeledes også stresssituationer.

224. Institutterne bør over for den kompetente myndighed kunne dokumentere, hvordan risikoberegninger er fordelt efter afdelinger og forskellige former for risici. Omfanget og kvaliteten af de metoder og modeller, der anvendes inden for processen til vurdering af den interne kapital, bør afspejles på en forholdsmæssig måde i instituttets aflønningspolitik. Mere avancerede metoder inden for processen til vurdering af den interne kapital bør føre til en mere avanceret politik for variabel aflønning, herunder risikofølsomme tilpasningsteknikker.

14.1.2 Risikofølsomme resultatkræterier

225. Institutterne bør fastlægge og dokumentere både kvantitative og kvalitative, herunder finansielle og ikke-finansielle, resultatkræterier for væsentlige risikotagere, afdelinger og instituttet. Resultatkræterierne bør ikke tilskynde til uforholdsmæssig risikotagning eller uhensigtsmæssigt salg af produkter.
226. Institutterne bør anvende en passende balance mellem kvantitative og kvalitative samt absolutte og relative kræterier.
227. De kræterier, der anvendes til at måle risici og resultater, bør være tættest muligt tilknyttet til de beslutninger, der træffes af den væsentlige risikotager og den kategori af medarbejdere, der er genstand for resultatmålingen, og bør sikre, at tildelingsprocessen har en passende indvirkning på medarbejdernes adfærd.
228. Resultatkræterierne bør omfatte opnåelige målsætninger og mål, som medarbejderen har en vis direkte indflydelse på. Variabler på individuelt plan for en udlånsmedarbejder kan f.eks. være resultaterne for lån, som den pågældende har udstedt eller overvåger, mens de for lederen af en afdeling kan være ledelsens resultater inden for den pågældende afdeling. Ved resultatvurderingen bør de faktisk opnåede resultater måles.
229. Kvantitative kræterier bør dække en periode, der er tilstrækkelig lang til korrekt at registrere den risiko, der er taget af væsentlige risikotagere, afdelinger og instituttet, og bør risikojusteres og omfatte økonomiske effektivitetsmål. Eksempler på resultatkræterier er risikojusteret kapitalafkast (RAROC), afkast af risikojusteret kapital (RORAC), økonomisk fortjeneste, intern økonomisk risikokapital, økonomisk nettobidrag, risikojusterede finansieringsomkostninger, risikotal baseret på processen til vurdering af den interne kapital eller finansielle tal, der vedrører funktionernes budgetter (f.eks. for selskabsfunktioner, såsom personaleadministration og juridisk afdeling) eller deres driftsmæssige risikoprofil, eller regnskabsmæssige justeringer.
230. Indikatorer for driftseffektivitet (f.eks. fortjeneste, indtjening, produktivitet, omkostninger og volumenmål) eller visse markedskræterier (f.eks. aktiekurs og samlet aktionærafkast) omfatter ikke eksplicit risikojustering og er meget kortsigtede. De dækker derfor ikke tilstrækkeligt alle risici, der er forbundet med den væsentlige risikotagers arbejde. Sådanne resultatkræterier kræver yderligere risikojustering.
231. Kvalitative kræterier (som f.eks. opnåelse af resultater og overensstemmelse med strategi inden for dokumenteret risikovillighed over overholdelse) bør være relevante på institut-, afdelings- eller medarbejderniveau. Eksempler på kvalitative kræterier omfatter opnåelse af strategiske mål, kundetilfredshed, efterlevelse af risikostyringspolitikken, overholdelse af interne og eksterne regler, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre forretningsenheder, interne kontrolfunktioner og selskabsfunktioner.

14.1.3 Specifikke kræterier for kontrolfunktioner

232. Når kontrolfunktionernes medarbejdere modtager variabel aflønning, bør den vurderes, og den variable del af aflønningen bør fastlægges særskilt fra de afdelinger, de kontrollerer,

herunder de resultater, der følger af de forretningsbeslutninger (f.eks. godkendelse af nye produkter), som kontrolfunktionen er involveret i.

233. De kriterier, der anvendes til at vurdere resultaterne og risiciene, bør overvejende baseres på de interne kontrolfunktioners mål. For kontrolfunktioner bør den variable aflønning primært baseres på kontrolmål, f.eks. kernekapitalprocenten, andelen af misligholdte lån, inddrivelsessatsen for misligholdte lån eller revisionsresultater. Deres variable aflønning kan også i en vis udstrækning baseres på instituttets resultater som helhed. Instituttet bør overveje at fastlægge et væsentligt lavere forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter for kontrolfunktioner sammenlignet med de afdelinger, de kontrollerer.

234. Hvis lederen af risikostyringsfunktionen (risikochefen) også er medlem af ledelsesorganet, bør de principper, der er anført i punkt 232 og 233, også finde anvendelse på risikochefens aflønning.

14.2 Tildeling

235. Institutterne bør etablere en bonuspulje. Når institutterne etablerer bonuspuljer eller individuelle tildelinger, bør de tage hensyn til alle nuværende risici, forventede tab, anslåede uventede tab og stresssituationer i forbindelse med instituttets aktiviteter.

236. Variabel aflønning bør tildeles efter udgangen af optjeningsperioden. Optjeningsperioden bør være mindst ét år. Hvis længere perioder anvendes, kan flere optjeningsperioder overlape hinanden, f.eks. hvis en ny flerårig periode starter hvert år.

237. Efter optjeningsperioden bør instituttet fastlægge den variable aflønning til hver enkelt væsentlig risikotager ved at oversætte resultatkriterierne, og risikojusteringerne til faktiske løntildelinger. Under denne tildelingsproces bør instituttet justere aflønningen i overensstemmelse med potentiel negativ udvikling i fremtiden ("forudgående risikojustering").

14.2.1 Etablering af bonuspuljer

238. Institutterne bør fastlægge en eller flere bonuspuljer for den periode, for hvilken variabel aflønning tildeles, og beregne den samlede bonuspulje for hele instituttet som en sum af disse bonuspuljer.

239. Når institutterne etablerer bonuspuljerne, bør de tage forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning, som gælder for de pågældende kategorier af væsentlige risikotagere, de resultat- og risikokriterier, der er fastlagt for hele instituttet, kontrolmål og instituttets finansielle situation, herunder dets kapitalgrundlag og likviditet, i betragtning. De resultatindikatorer, der er anvendt til at beregne bonuspuljen, bør omfatte langsigtede resultatindikatorer og baseres på de opnåede finansielle resultater. Der bør anvendes konservative regnskabs- og værdiansættelsesmetoder, som sikrer en retvisende evaluering af instituttets finansielle resultater, kapitalgrundlag og likviditet.

240. Bonuspuljerne bør ikke fastlægges på et bestemt niveau for at opfylde aflønningskrav.

241. Institutterne bør tage udgangspunkt i hensigtsmæssige processer og kontrolfunktioner, når de fastlægger den samlede bonuspulje.
242. Når institutterne benytter en top-down-tilgang, bør de fastlægge beløbet for bonuspuljen på institutniveau og derefter fordele dette beløb mellem afdelingerne og kontrolfunktionerne efter evalueringen af deres resultater. De enkelte tildelinger bør derefter baseres på vurderingen af den enkeltes resultater.
243. Når institutterne fastlægger bonuspuljen ved hjælp af en bottom-up-tilgang, bør processen tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder. Afhængigt af de resultatkriterier, der lægges til grund for vurderingen af medarbejdere, bør medarbejderen tildeles en del af bonuspuljen. Bonuspuljen for afdelingen og instituttet er lig med summen af de potentielle tildelinger på hvert underordnet niveau. Instituttet bør sikre, at dets overordnede resultater tages i betragtning.
244. Når bonuspuljen fordeles mellem afdelinger eller individuelle medarbejdere, bør det på passende måde ske efter forud fastsatte formler og skøn. Institutterne kan anvende resultattavler eller andre hensigtsmæssige metoder til at kombinere forskellige tilgange.
245. Når instituttet vælger sin tilgang, bør det tage følgende i betragtning: Formler er mere gennemsigtige og fører derfor til klarere incitament, da medarbejderne kender alle de faktorer, der lægges til grund for vedkommendes aflønning. Formler dækker dog ikke altid alle mål, især kvalitative mål, som bedre dækkes af skønsbaserede tilgange. Den skønsbaserede tilgang giver ledelsen mere fleksibilitet og kan derfor svække den risikobaserede tilskyndelsesvirkning af resultatbaseret variabel aflønning. Denne tilgang bør derfor anvendes med passende kontrolforanstaltninger og i en veldokumenteret og gennemsigtig proces.
246. Faktorer, som f.eks. budgetbegrænsninger, hensyn vedrørende fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, subsidiering mellem afdelinger osv., bør ikke dominere fordelingen af bonuspuljen, da de kan svække forholdet mellem resultater, risiko og aflønning.
247. Institutterne bør registrere, hvordan bonuspuljen og medarbejdernes aflønning blev fastlagt, herunder hvordan estimer baseret på forskellige tilgange blev kombineret.

14.2.2 Forudgående risikojusteringer ved tildeling

248. Institutterne bør fastlægge den bonuspulje og variable aflønning, der skal tildeles, på grundlag af en vurdering af resultaterne og de risici, der er taget. Justeringen for risici inden tildelingen ("den forudgående risikojustering") bør baseres på risikoindikatorer og sikre, at den tildelte variable aflønning er i fuld overensstemmelse med de risici, der er taget. De kriterier, der er anvendt til forudgående risikojustering, bør være så detaljerede, at de afspejler alle relevante risici.
249. Afhængigt af tilgængeligheden af risikojusteringskriterier bør institutterne fastlægge, på hvilket niveau de vil bruge de forudgående risikojusteringer til at beregne bonuspuljen. Dette

bør være på afdelingsniveau eller på niveauet for organisatoriske understrukturer i afdelingen, f.eks. handelsenheden eller den enkelte medarbejder.

250. Risikotilpasning bør gennemføres ved hjælp af risikojusterede resultatkræterier, herunder resultatkræterier, der er risikojusteret ud fra separate risikoindikatorer. Der bør anvendes kvantitative og kvalitative kræterier.

251. Institutternes forudgående risikojusteringer bør, når de er baseret på kvantitative kræterier, generelt tage udgangspunkt i eksisterende foranstaltninger inden for institutterne, som også anvendes til andre risikostyringsformål. Når sådanne foranstaltninger justeres inden for rammerne af risikostyringsprocesser, bør institutterne foretage tilsvarende ændringer inden for rammerne af aflønningsprocesserne. Kvantitative kræterier omfatter:

- a. økonomisk kapital, økonomisk fortjeneste, afkast af risikovægtede aktiver og afkast af tildelt egenkapital
- b. omkostningerne ved og størrelsen af den kapital, der kræves til de risici, der er forbundet med instituttets aktiviteter, mens fordelingen af kapitalomkostninger bør afspejle instituttets risikoprofil, og hele instituttets egenkapital bør være tildelt og fordelt
- c. omkostningerne ved og størrelsen af den likvidetsrisiko, der bæres i forbindelse med virksomhedsudøvelsen
- d. indirekte likvidetsomkostninger (dvs. inkonsistente likvidetsomkostninger, omkostninger til betingede likvidetsrisici og andre likvidetsrisikoeksponeringer, et institut måtte have).

252. Målinger af instituttets og dets afdelingers rentabilitet bør baseres på nettoindtægten, inklusive alle direkte og indirekte omkostninger i forbindelse med aktiviteten. Institutterne bør ikke udelade omkostninger til selskabsfunktioner, f.eks. it-omkostninger, koncernomkostninger eller ophørte virksomheder.

253. Institutterne bør foretage kvalitative forudgående risikojusteringer, når de fastlægger bonuspuljen og væsentlige risikotageres aflønning ved hjælp af eksempelvis resultatavler (balanced scorecards), der udtrykkeligt omfatter risiko- og kontrolproblemer, såsom manglende overholdelse, overtrædelse af risikogrænse og interne kontrolindikatorer (f.eks. baseret på interne revisionsresultater) eller andre lignende metoder.

15. Udbetalingsproces i forbindelse med variabel aflønning

254. Institutterne bør udbetale den variable aflønning dels på forskud og dels udskudt og med en afbalanceret kombination af egenkapitalinstrumenter, instrumenter baseret på egenkapital og andre egnede instrumenter og likvider i overensstemmelse med artikel 94 i direktiv 2013/36/EU. Inden udbetalingen af den udskudte del af likviderne eller overdragelsen af udskudte instrumenter bør der foretages en revurdering af resultaterne og om nødvendigt en

efterfølgende risikjustering for at tilpasse den variable aflønning til yderligere risici, der er konstateret eller opstået efter tildelingen. Dette gælder også, når der anvendes flerårige optjeningsperioder.

15.1 Ikke-udskudt og udskudt aflønning

255. Institutterne bør gennemføre en udskydelsesordning, der på passende måde tilpasser medarbejdernes aflønning til instituttets aktiviteter, konjunkturcyklus og risikoprofil samt den væsentlige risikotagers opgaver, således at en tilstrækkelig del af den variable aflønning kan justeres i forhold til udfaldet af risici over tid gennem efterfølgende risikjusteringer.

256. En udskydelsesordning er kendetegnet ved forskellige komponenter:

- a. den andel af den variable aflønning, der udskydes (kapitel 15.2)
- b. varigheden af udskydelsesperioden (kapitel 15.2)
- c. den hastighed, hvormed den udskudte aflønning overdrages, herunder tidsrummet mellem slutningen af optjeningsperioden og overdragelsen af det første udskudte beløb (kapitel 15.3).

257. Institutterne bør i deres udskydelsesordning tage hensyn til den form, i hvilken den udskudte variable aflønning tildeles, og bør i givet fald differentiere deres udskydelsesordninger ved at variere disse komponenter for de forskellige kategorier af væsentlige risikotagere. Kombinationen af disse komponenter bør føre til en effektiv udskydelsesordning, hvor der gives klare incitamenter til langsigtet risikotagning i form af gennemsigtig risikotilpasning.

15.2 Udskydelsesperiode og andel af udskudt aflønning

258. Udskydelsesperioden starter, når tildelingen er foretaget (f.eks. når forskuddsdelen af den variable aflønning udbetales). Udskydelse kan anvendes på begge typer variabel aflønning, likvider og instrumenter.

259. Institutterne bør fastsætte den faktiske udskydelsesperiode og den andel, der skal udskydes i overensstemmelse med mindstekravene i artikel 94, stk. 1, litra m), og artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU under hensyntagen til:

- a. de væsentlige risikotageres ansvar og beføjelser og de opgaver, de har udført
- b. konjunkturcyklussen og arten af instituttets aktiviteter
- c. forventede udsving i den økonomiske aktivitet og instituttets og afdelingens resultater og risici samt væsentlige risikotageres indflydelse på disse udsving
- d. det godkendte forhold mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning og det absolutte beløb for variabel aflønning.

260. Institutterne bør fastlægge, hvilke kategorier af væsentlige risikotagere, også under hensyntagen til deres roller og ansvarsområder, der skal have længere udskydelsesperioder end den krævede minimumsperiode på fire til fem år, med henblik på at sikre, at den variable aflønning på lang sigt er i overensstemmelse med risikoprofilen. Hvis der anvendes længere flerårige optjeningsperioder, og hvis den længere optjeningsperiode giver mere sikkerhed med hensyn til de risici, der er opstået siden begyndelsen af optjeningsperioden, bør institutterne tage hensyn til dette forhold, når de fastsætter udskydelses- og tilbageholdelsesperioder, og de kan, hvis det er relevant, fastsætte udskydelsesperioder, der er kortere end de udskydelsesperioder, der ville være passende i forbindelse med en etårig optjeningsperiode. Minimumskravet om en udskydelsesperiode på fire år og fem års udskydelsesperiode for medlemmer af ledelsesorganet og den øverste ledelse i vigtige institutter finder under alle omstændigheder anvendelse.
261. For medlemmer af ledelsesorganet og den øverste ledelse bør vigtige institutter, der ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, udskyde en væsentligt højere andel end 50 % af den variable aflønning, der udbetales i form af instrumenter.
262. Institutterne bør fastsætte en hensigtsmæssig del af aflønningen, der skal udskydes for en kategori af væsentlige risikotagere eller en bestemt væsentlig risikotager, på mindst 40 %. I tilfælde af særligt store beløb i variabel aflønning bør andelen af udskydelse for sådanne medarbejdere være på mindst 60 %.
263. Institutterne bør fastlægge, hvornår variabel aflønning udgør et særligt stort beløb, under hensyntagen til gennemsnitslønnen inden for instituttet, EBA's rapport om benchmarking af aflønning og, i givet fald, nationale og andre resultater af benchmarking af aflønning og de tærskler, der er fastsat af de kompetente myndigheder. Ved gennemførelsen af retningslinjerne bør de kompetente myndigheder fastsætte en absolut eller relativ tærskel ved hjælp af ovennævnte kriterier. Aflønning på eller over denne tærskel bør altid anses for et særligt stort beløb.
264. Når institutterne fastlægger den andel, der skal udskydes, ved hjælp af en serie absolutte beløb (f.eks. andelen mellem 0 og 100: 100 % up-front, andelen mellem 100 og 200: 50 % up-front og resten udskudt, andelen over 200: 25 % up-front og resten udskudt), bør institutterne over for den kompetente myndighed kunne dokumentere, at instituttet ud fra et vægtet gennemsnit for hver væsentlig risikotager overholder minimumstærsklen for udskydelse på 40-60 %, og at den udskudte andel er hensigtsmæssig og korrekt afstemt efter forretningens art, risiciene forbundet hermed og de pågældende medarbejders aktiviteter.
265. Hvis de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret ikke tillader en væsentlig reduktion af den variable aflønning, når instituttets finansielle resultater har været beskedne eller negative, bør institutterne gennemføre en udskydelsesordning og anvende instrumenter til tildeling af variabel aflønning, som sikrer, at efterfølgende risikojusteringer anvendes så vidt muligt. Instituttet kan i denne forbindelse:

- a. fastlægge længere udskydelsesperioder
- b. undgå at anvende forholdsmæssig overdragelse i situationer, hvor fradrag kan anvendes, men hvor tilbagebetaling juridisk set ikke kan ske
- c. tildele en højere andel af variabel aflønning i form af instrumenter, der er afstemt efter instituttets resultater og er underlagt tilstrækkeligt lange udskydelses- og tilbageholdelsesperioder.

15.3 Overdragelse af udskudt aflønning

266. Den første udskudte andel bør overdrages senest 12 måneder efter starten på udskydelsesperioden. Udskydelsesperioden slutter, når den tildelte variable aflønning er overdraget, eller når beløbet er reduceret til nul efter anvendelse af fradragsprocedurer.

267. Udskudt aflønning bør enten overdrages fuldt ud ved slutningen af udskydelsesperioden eller være fordelt over flere betalinger i løbet af udskydelsesperioden i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra m), i direktiv 2013/36/EU.

268. I tilfælde af en udskydelsesperiode på f.eks. fire år betyder forholdsmæssig overdragelse, at der ved slutningen af år $n+1$, $n+2$, $n+3$ og $n+4$ overdrages en fjerdedel af den udskudte aflønning, hvor n er det tidspunkt, hvor forskudsdelen af den tildelte variable aflønning udbetales.

269. Overdragelse bør højst finde sted én gang om året for at sikre, at risiciene vurderes korrekt inden anvendelsen af efterfølgende justeringer.

15.4 Tildeling af variabel aflønning i form af instrumenter

270. De instrumenter, der anvendes til at tildele variabel aflønning, bør bidrage til at tilpasse den variable aflønning til instituttets resultater og risici.

271. Når instrumenter, som er udstedt af et institut inden for rammerne af konsolidering i henhold til kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), er tilgængelige, bør den variable aflønning bestå af en afbalanceret kombination af forskellige former for instrumenter. Hvis sådanne instrumenter er tilgængelige, bør institutterne prioritere anvendelsen af instrumenter, som er genstand for bail-in, i overensstemmelse med de instrumenter, der er omhandlet i den forskriftsmæssige tekniske standard for instrumenter, og aktier snarere end anvendelsen af værdibaserede elementer, som f.eks. aktielignende instrumenter.

272. Hvilke instrumenter omhandlet i kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i), der er tilgængelige, afhænger af instituttets selskabsform:

- a. For institutter, der er aktieselskaber (både børsnoterede og unoterede), er aktier eller aktielignende instrumenter tilgængelige.

- b. For institutter, som ikke er aktieselskaber, er ejerandele, der svarer til aktier eller ikkelikvide instrumenter, som svarer til aktielignende instrumenter, tilgængelige.

273. Aktielignende eller andre tilsvarende ikke-likvide instrumenter (f.eks. udbytterettigheder og diverse former for syntetiske aktier) er instrumenter eller kontraktlige forpligtelser, herunder instrumenter baseret på likvider, hvis værdi er baseret på markedsprisen eller, hvis en markedspris ikke foreligger, dagsværdien for aktien eller en tilsvarende ejerskabsinteresse og følger markedsprisen eller dagsværdien. Alle sådanne instrumenter bør have samme virkning med hensyn til tabsabsorbering som aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser.

274. Om "andre instrumenter" omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU er tilgængelige, afhænger af, om et institut eller et institut inden for rammerne af konsolidering allerede har udstedt sådanne instrumenter, og om sådanne instrumenter er tilgængelige i tilstrækkelige antal. Når institutterne hovedsagelig er engrosfinansierede eller i vid udstrækning er afhængige af hybrid kernekapital, supplerende kapital eller gæld, der kan være omfattet af bail-in, bør sådanne instrumenter være tilgængelige med henblik på variabel aflønning, såfremt disse "andre instrumenter" overholder Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014.

275. Hvis specifikke faktorer eller national lovgivning ikke er til hinder for anvendelsen af "andre instrumenter" omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU, eller andre faktorer ikke er til hinder for, at institutterne udsteder instrumenter i overensstemmelse med Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014, bør sådanne instrumenter anvendes til at tildele variabel aflønning, når de er tilgængelige.

276. Hvis både egenkapitalinstrumenter, instrumenter baseret på egenkapital og andre egnede instrumenter defineret i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014 er tilgængelige, kan variabel aflønning udbetales som en afbalanceret kombination af forskellige instrumenter. I dette tilfælde skal institutterne sikre, at den andel af variabel aflønning, der udbetales i form af instrumenter, består af en afbalanceret kombination af instrumenter omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU. Institutterne bør kunne dokumentere, at de har taget hensyn til aktionærers, kreditorers, obligationsejeres og andre interessenters interesser, når de fastlægger balancen mellem de forskellige instrumenter.

277. Institutterne bør sikre, at de har de tildelte instrumenter til rådighed, når den variable aflønning tildeles i form af instrumenter. Institutterne kan beslutte ikke at besidde instrumenterne i udsættelsesperioden, men bør i så fald tage hensyn til de relevante markedsrisici.

278. Instrumenter bør værdiansættes til markedsprisen eller dagsværdien på den dato, hvor instrumenterne tildeles. Denne værdi danner grundlag for at fastsætte det indledende antal instrumenter og for efterfølgende justeringer af dette antal eller af deres værdi. Sådanne værdiansættelser bør også foretages inden overdragelsen for at sikre, at efterfølgende risikojusteringer anvendes korrekt og inden udgangen af tilbageholdelsesperioden. Institutter, der ikke er store institutter, og som ikke er børsnoterede, kan fastlægge værdien af

ejerskabsinteresser og instrumenter baseret på ejerskabsinteresser på grundlag af det seneste årsregnskab.

279. Institutterne kan tildele et fast antal eller en nominel værdi af udskudte instrumenter ved hjælp af forskellige teknikker, herunder depotfaciliteter og -kontrakter, såfremt antallet eller den nominelle værdi af de tildelte instrumenter tildeles de væsentlige risikotagere ved overdragelse, medmindre antallet eller den nominelle værdi er blevet reduceret ved anvendelse af fradragsprocedurer. Institutterne bør sikre, at de tildelte instrumenter er til rådighed for udbetaling til medarbejderne senest, når de optjenes.

280. Institutterne bør ikke udbetale renter eller udbytte af instrumenter, der er blevet tildelt væsentlige risikotagere som variabel aflønning i henhold til udskydelsesordninger. Dette indebærer også, at renter og udbytte, der forfalder i løbet af udskydelsesperioden, ikke bør udbetales til medarbejdere efter udgangen af udskydelsesperioden. Sådanne betalinger bør anses for modtaget og ejet af instituttet.

281. De kompetente myndigheder bør ikke begrænse muligheden for at anvende instrumenter omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i et sådant omfang, at institutterne ikke kan sikre en hensigtsmæssig balance mellem instrumenter omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU.

15.5 Mindsteandel af instrumenter og deres fordeling over tid

282. Kravet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU om, at mindst 50 % af en variabel aflønning skal udbetales i form af instrumenter, bør i givet fald anvendes ensartet for den ikke-udskudte og den udskudte del, og begge dele bør bestå af en afbalanceret kombination af instrumenter i overensstemmelse med retningslinjerne i kapitel 15.4.

283. Institutterne bør prioritere anvendelsen af instrumenter frem for at tildele variabel aflønning i likvider. Institutterne bør fastsætte den procentdel, der skal tildeles i en kombination af instrumenter på eller over 50 % for henholdsvis den udskudte og den ikke-udskudte del af den variable aflønning. Når institutterne tildeler en højere andel end 50 % af den variable aflønning i form af instrumenter, bør de prioritere en højere andel af instrumenter i den udskudte del af den variable aflønning.

284. Forholdet mellem variabel aflønning, der udbetales i instrumenter, bør beregnes som kvotienten mellem det beløb af variabel aflønning, der tildeles i form af instrumenter, og summen af den variable aflønning, der tildeles i likvider, instrumenter og i form af andre goder. Alle beløb bør værdiansættes på tidspunktet for tildelingen, medmindre andet er anført i disse retningslinjer.

15.6 Tilbageholdelsespolitik

285. Den tilbageholdelsesperiode, der anvendes på variabel aflønning, der betales i form af instrumenter, bør være tilstrækkelig lang til at sikre overensstemmelse mellem incitamenterne og instituttets langsigtede interesser.
286. Institutterne bør kunne redegøre for, hvordan tilbageholdelsespolitikken hænger sammen med andre risikotilpasningsforanstaltninger, og hvordan de skelner mellem instrumenter udbetalt på forskud og udskudte instrumenter.
287. Når institutterne fastlægger tilbageholdelsesperioden, bør de tage hensyn til den samlede varighed af udskydelsen og den planlagte tilbageholdelsesperiode, de væsentlige risikotageres indflydelse på institutternes risikoprofil samt varigheden af den forretningsmæssige cyklus, der er relevant for den pågældende medarbejderkategori.
288. En længere tilbageholdelsesperiode, der anvendes generelt for alle væsentlige risikotagere, bør tages i betragtning, hvis de risici, der er knyttet til resultaterne, kan gøre sig gældende efter udgangen af udskydelsesperioden og den almindelige tilbageholdelsesperiode, i hvert tilfælde for de medarbejdere, der har størst indflydelse på institutternes risikoprofil.
289. For tildelte instrumenter bør der fastsættes en tilbageholdelsesperiode på mindst ét år. Længere perioder bør især fastsættes, hvis efterfølgende risikojusteringer overvejende afhænger af ændringer i værdien af instrumenter, der er blevet tildelt. Når udskydelsesperiode er på mindst fem år, kan der indføres en tilbageholdelsesperiode for den udskudte del på mindst seks måneder for andre væsentlige risikotagere end medlemmer af ledelsesorganet og den øverste ledelse, som bør være genstand for en tilbageholdelsesperiode på mindst ét år.

15.7 Risikojustering

15.7.1 Fradrag og tilbagebetaling

290. Fradrags- eller tilbagebetalingsprocedurer er eksplicite efterfølgende risikojusteringsmekanismer, som instituttet bruger til selv at justere den væsentlige risikotagers aflønning (f.eks. ved at sænke den tildelte likvide aflønning eller ved at reducere antallet eller værdien af tildelte instrumenter).
291. Uden at det berører de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret, skal institutterne kunne gennemføre fradrags- eller tilbagebetalingsprocedurer for op til 100 % af den samlede variable aflønning i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra n), i direktiv 2013/36/EU, uanset hvilken betalingsmetode der er anvendt, herunder udskydelses- eller tilbageholdelsesordninger.
292. Efterfølgende risikojusteringer bør altid være knyttet til resultater eller risici. De bør gennemføres i forhold til de faktiske udfald af risici eller ændringer af de risici, der stadig gør sig gældende for instituttet, forretningsområdet eller medarbejdernes aktiviteter. De bør ikke baseres på udbetalt udbytte eller udviklingen i aktiekursen.

293. Institutterne bør analysere, om deres indledende forudgående risikjusteringer var tilstrækkelige, f.eks. om risici er blevet udeladt eller undervurderet, om nye risici er blevet konstateret, eller om der er opstået uventede tab. Det omfang, hvori efterfølgende risikjustering er nødvendig, afhænger af nøjagtigheden af den forudgående risikjustering og bør fastlægges af instituttet på grundlag af efterprøvning ("back-testing").

294. Når institutterne fastlægger kriterierne for anvendelse af fradrag og tilbagebetaling i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra n), i direktiv 2013/36/EU, bør de også fastlægge en periode, hvor fradrag eller tilbagebetaling anvendes på væsentlige risikotagere. Denne periode bør mindst dække udskydelses- og tilbageholdelsesperioder. Institutterne kan skelne mellem kriterier for anvendelse af fradrag og tilbagebetaling. Tilbagebetaling bør navnlig finde anvendelse i tilfælde af svig eller anden forsætlig adfærd eller grov uagtsomhed, som har ført til betydelige tab.

295. Institutterne bør som minimum anvende de resultat- og risikokriterier, der oprindeligt blev anvendt til at sikre en forbindelse mellem den oprindelige resultatmåling og efterprøvnningen heraf. Institutterne bør — ud over kriterierne i artikel 94, stk. 1, litra n), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU — anvende specifikke kriterier, herunder:

- a. dokumentation for forseelser eller alvorlige fejl fra medarbejderens side (f.eks. overtrædelse af en adfærdskodeks og andre interne regler, navnlig vedrørende risici)
- b. hvorvidt instituttet og/eller afdelingen efterfølgende udsættes for en væsentlig nedgang i de finansielle resultater (f.eks. specifikke konjunkturindikatorer)
- c. hvorvidt instituttet og/eller den afdeling, hvor medarbejderen arbejder, oplever et væsentligt svigt i risikostyringen
- d. væsentlige stigninger i instituttets eller afdelingens økonomiske eller lovbestemte kapitalgrundlag
- e. eventuelle lovbestemte sanktioner, f.eks. strafferetlige, administrative, disciplinære eller andre sanktioner, hvis den væsentlige risikotagers adfærd har været en medvirkende årsag til sanktionen.

296. Når fradrag kun kan anvendes på tidspunktet for overdragelse af den udskudte betaling, kan institutterne, hvis det er muligt, vælge at anvende tilbagebetaling efter udbetaling eller overdragelse af den variable aflønning. Det er måske ikke muligt at anvende fradrag, hvis undtagelsen i artikel 94, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU finder anvendelse, da kravet om udskydelse af variabel aflønning ikke finder anvendelse

297. Fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer bør i givet fald føre til en reduktion af den variable aflønning. En eksplicit efterfølgende risikjustering bør under ingen omstændigheder føre til en stigning i den oprindeligt tildelte variable aflønning eller, hvis fradrag eller tilbagebetaling allerede tidligere er blevet anvendt, til en stigning i den reducerede variable aflønning.

15.7.2 Implicitte justeringer

298. Institutterne bør anvende instrumenter til variabel aflønning, når prisen reagerer over for ændringer i instituttets resultater eller risiko. Udviklingen i aktiekursen eller prisen på andre instrumenter bør ikke anses for en erstatning for eksplicitte efterfølgende risikojusteringer.

299. Når instrumenter er blevet tildelt, og medarbejdere efter udskydelses- og tilbageholdelsesperioder sælger disse instrumenter, eller instrumentet udbetales i likvider ved dets endelige udløb, bør medarbejderne kunne modtage det udestående beløb. Dette beløb kan være højere end det oprindeligt tildelte beløb, hvis markedsprisen eller instrumentets dagsværdi er steget.

Afsnit V — Institutter, der nyder godt af statslig intervention

16. Statsstøtte og aflønning

300. Som omhandlet i disse retningslinjers kapitel 6 bør de kompetente myndigheder og institutterne, når sidstnævnte nyder godt af ekstraordinær statslig intervention, etablere regelmæssigt samarbejde om fastlæggelsen af puljen af mulig variabel aflønning og tildelingen af variabel aflønning med henblik på at sikre, at artikel 93 og 141 i direktiv 2013/36/EU overholdes. Betaling af variabel aflønning bør under ingen omstændigheder bringe overholdelsen af den fastlagte plan for genopretning og ophør af den ekstraordinære statslige støtte i fare.

301. Meddelelsen fra Kommissionen om statsstøtteregelelernes anvendelse fra den 1. august 2013 på støtteforanstaltninger til fordel for banker i forbindelse med finanskrisen (2013/C 216/01) bør anvendes inden for rammerne af aflønningspolitikkerne. Alle krav vedrørende aflønning, der er pålagt institutterne, efter at statsstøtte er godkendt af Kommissionen og ydet, og inden for relaterede retsakter, bør afspejles efter hensigten i institutternes aflønningspolitik.

302. Den variable aflønning af et instituts medarbejdere, herunder medlemmer af ledelsesorganet, bør ikke være til hinder for en velordnet og rettidig tilbagebetaling af den ekstraordinære statslige støtte eller opnåelsen af de mål, der er fastsat i omstrukturingsplanen.

303. Instituttet bør sikre, at en bonuspulje eller overdragelsen og udbetalingen af variabel aflønning ikke forsinker den rettidige opbygning af instituttets kapitalgrundlag og indsatsen for at reducere instituttets afhængighed af den ekstraordinære statslige støtte.

304. Uanset de eksisterende krav, som medlemsstaterne eller EU har pålagt med hensyn til aflønning, bør den relevante kompetente myndighed for institutter, der har modtaget ekstraordinær statslig intervention, fastlægge den procentdel af den samlede nettoindkomst omhandlet i artikel 93, litra a), i direktiv 2013/36/EU, der kan anvendes til variabel aflønning, vurdere, om den variable aflønning er i overensstemmelse med sund risikostyring og langsigtet

vækst, og træffe de nødvendige foranstaltninger for at omstrukturere aflønningen, hvis det er nødvendigt.

305. Der bør fastsættes strenge grænser for den variable aflønning af medlemmer af ledelsesorganet i forbindelse med omstrukturering af aflønning som omhandlet i artikel 93, litra b), i direktiv 2013/36/EU, når:

- a. den relevante kompetente myndighed kræver, at instituttet ikke udbetaler variabel aflønning til medlemmer af ledelsesorganet fra den dato, hvor den ekstraordinære statslige støtte blev modtaget, eller gennemfører fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer for variabel aflønning under hensyntagen til ledelsesorganets mulige fejl
- b. den relevante kompetente myndighed kan kræve, at instituttet ikke tildeler variabel aflønning til medlemmer af ledelsesorganet, så længe den ekstraordinære statslige støtte ikke er tilbagebetalt, eller indtil en omstruktureringsplan for instituttet er gennemført. Sådanne foranstaltninger bør være tidsbegrænsede. Den periode, hvor begrænsningerne finder anvendelse, eller kriterierne for anvendelsen af sådanne begrænsninger bør klart registreres og meddeles instituttet, når statslig støtte ydes.

306. Med henblik på at omstrukturere aflønning i overensstemmelse med artikel 93, litra b), i direktiv 2013/36/EU på en måde, der er i overensstemmelse med sund risikostyring og langsigtet vækst, bør de kompetente myndigheder kræve:

- a. begrænsning af variabel aflønning af medlemmer af ledelsesorganet helt ned til nul, hvis det er hensigtsmæssigt, således at den variable aflønning ikke har væsentlig indflydelse på instituttets genopretning
- b. justering af de resultatmål, der bruges til at fastlægge den variable aflønning, i forhold til instituttets genopretning og væsentlige risikotageres indflydelse, herunder ledelsesorganets, i denne henseende
- c. anvendelse af tilbagebetaling og fradrag på tidligere tildelingsperioder, for så vidt som det er hensigtsmæssigt, især over for medarbejdere, der har haft væsentlig indflydelse på den situation, der nødvendiggjorde statsstøtte til instituttet
- d. forhøjelse af procentdelen af udskudt variabel aflønning til 100
- e. tilpasning af optjenings- og udskydelsesperioder til genopretnings- eller omstrukturingsfaser og -planer.

307. Institutterne og de kompetente myndigheder bør tage hensyn til, at det kan være nødvendigt at tillade tildeling af variabel aflønning til nyudnævnte medlemmer af ledelsesorganet, som er blevet ansat i genopretnings- eller omstrukturingsfasen for instituttet, med henblik på at sikre, at kvalificerede medlemmer af ledelsesorganet kan udnævnes i denne fase.

Afsnit VI — Kompetente myndigheder

17. Aflønningspolitikker

308. De kompetente myndigheder bør med udgangspunkt i disse retningslinjer, EBA's retningslinjer vedrørende den gældende teoretiske diskonteringsats og EBA's retningslinjer vedrørende tilsynskontrol sikre, at institutterne overholder kravene til aflønningspolitikker fastsat i direktiv 2013/36/EU, forordning (EU) nr. 575/2013, og bestemmelserne i de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, herunder at de har fastlagt hensigtsmæssige aflønningspolitikker for alle medarbejdere og for væsentlige risikotagere. De kompetente myndigheder bør benytte en risikobaseret tilgang, når de fører tilsyn med institutternes aflønningspolitikker.

309. Uden at det berører andre tilsynsmæssige og disciplinære foranstaltninger og sanktioner, bør de kompetente myndigheder kræve, at institutterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at afhjælpe alle konstaterede mangler. Hvis institutterne ikke imødekommer sådanne anmodninger, bør de fornødne tilsynsforanstaltninger træffes.

310. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne tilpasser deres aflønningspolitik og -praksis til instituttets forretningsstrategi og langsigtede interesser under hensyntagen til instituttets forretnings- og risikostrategi, virksomhedskultur og -værdier og risikoprofil.

311. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutternes aflønningspolitikker, -praksisser og -processer er hensigtsmæssige, og — i tillæg til de revisioner, der kræves i henhold til EBA's retningslinjer vedrørende tilsynskontrol — kontrollere:

- a. styringsordningerne og -processerne for udformning og overvågning af aflønningspolitikken
- b. at der sker en hensigtsmæssig udveksling af information mellem alle interne organer og funktioner, herunder inden for koncernen, der er involveret i udformningen, gennemførelsen og overvågningen af aflønningspolitikken
- c. den proces, der er udviklet for gennemførelsen af den årlige revision af instituttets aflønningspolitikker og -praksis, og de væsentligste resultater heraf, herunder om aflønningspolitikken er kønsneutral
- d. at der er etableret et aflønningsudvalg med tilstrækkelige beføjelser og ressourcer til at udføre sine funktioner, hvis det er påkrævet
- e. indvirkningen af instituttets aflønningspolitik og -praksis på virksomhedsdriften, herunder rådgivning om og salg af produkter til forskellige kundegrupper
- f. at aflønningspolitikker tages i betragtning inden for processen til vurdering af den interne kapital og likviditetsplanlægningen og omvendt.

312.Som en del af ovennævnte kontroller bør de kompetente myndigheder bl.a.:

- a. anvende referatet af tilsynsfunktionens overvejelser om aflønningspolitikker, navnlig med hensyn til resultaterne af tilsynet med udformningen af og processerne for instituttets aflønningssystemer og de opgaver, som aflønningsudvalget har varetaget
- b. anvende referatet fra møder i aflønningsudvalget og andre udvalg, herunder risikoudvalget, som deltager i tilsynet med aflønningssystemets udformning og gennemførelse
- c. afholde møder med medlemmer af instituttets ledelsesorgan og andre relevante funktioner.

313.De kompetente myndigheder bør sikre, at institutter, der er underlagt tilsyn på et konsolideret og delkonsolideret grundlag, har fastlagt en aflønningspolitik på koncernniveau og delkonsolideret niveau, herunder — i det omfang det kræves i henhold til den nationale gennemførelse af artikel 109, stk. 4-6, i direktiv 2013/36/EU — datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, som gennemføres konsekvent i koncernen, herunder med henblik på fastlæggelse af væsentlige risikotagere.³⁴

314.De kompetente myndigheder bør sikre, at institutternes identifikationsproces:

- a. omfatter de kvalitative og kvantitative kriterier, der er fastsat i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU og i de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og givet fald yderligere kriterier fastsat af instituttet
- b. anvendes hensigtsmæssigt på individuelt, konsolideret eller delkonsolideret niveau, og
- c. sikrer, at anmodninger om forhåndsgodkendelse i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere behandles i overensstemmelse med disse retningslinjer.

315.De kompetente myndigheder bør kunne godkende det samlede udfald af identifikationsprocessen og bør vurdere, om alle medarbejdere, hvis arbejde har eller kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, er blevet identificeret, og at eventuelle udelukkelse af medarbejdere fra kategorien af væsentlige risikotagere, hvis medarbejdere kun er blevet identificeret ved hjælp af de kvantitative kriterier i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU og i de reguleringsmæssige tekniske standarder, er velbegrundede, og at kravene i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU og de respektive processer, der er fastlagt i disse retningslinjer og i de reguleringsmæssige tekniske standarder, er overholdt.

18. Specifikke aflønningsformer

³⁴ Der henvises også til retningslinjerne i punkt 74 og 75 i disse retningslinjer.

316. Med hensyn til specifikke aflønningsformer omhandlet i disse retningslinjers kapitel 8 bør de kompetente myndigheder, uden at det berører kapitel 19:

- a. gennemgå alle ordninger vedrørende garanteret variabel aflønning (beløb, varighed, betingelser osv.)
- b. kontrollere, om et institut har indført en ramme med henblik på at fastsætte og godkende fratrædelsesgodtgørelse
- c. vurdere, om målene for medarbejdere med kontrolfunktion er funktionsspecifikke
- d. gennemgå aflønningen af medlemmer af ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion.

19. Variabel aflønning

317. De kompetente myndigheder bør undersøge:

- a. Processen for resultat- og risikovurdering og -tilpasning og hensigtsmæssigheden af tidshorisonten for denne proces.
- b. Den hensigtsmæssige kombination af kvantitative og kvalitative kriterier, der anvendes til at måle resultaterne og risikoen, og fastlægge, hvorvidt:
 - ii. kriterierne er tilpasset instituttets mål
 - iii. de er realistiske i forhold til den enkelte medarbejders, afdelingens og instituttets mål
 - iv. de enkelte kriterier er egnede til at måle den enkelte medarbejders resultater
- c. om interne kontrolfunktioner, navnlig risikostyringsfunktionen, er tilstrækkeligt involveret i fastlæggelsen af forudgående risikojusteringer
- d. hensigtsmæssigheden af de top-down- og bottom-up-tilgange, der er anvendt til at beregne bonuspuljen.
- e. Om instituttet overholder begrænsningen af forholdet mellem de variable og de faste komponenter af den samlede aflønning og loftet for dets samlede bonuspulje inden for de grænser, der er fastsat i artikel 141 og 141b i direktiv 2013/36/EU og i artikel 16a i direktiv 2014/59/EU.
- f. Tidshorisonten for de gældende udskydelses- og tilbageholdelsesplaner, og hvordan den hænger sammen med et instituts forretningsmæssige cyklus.
- g. Den kombination af aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser eller aktielignende og tilsvarende ikkelikvide instrumenter, som instituttet anvender til at opfylde tærsklen på

50 % omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU, med henblik på at sikre, at den i tilstrækkelig grad afspejler instituttets langsigtede interesser.

- h. Om eksplicite efterfølgende risikojusteringer er baseret på vurderingen af medarbejderens, afdelingens og instituttets resultater, og de kriterier, der er anvendt til at måle medarbejderens resultater.
- i. Om fradrag og tilbagebetaling er blevet anvendt på en hensigtsmæssig måde på både den likvide del og egenkapitaldelen af den udskudte og den ikke-udskudte variable aflønning, og de kriterier, der ligger til grund for fradrag og tilbagebetaling.
- j. At variabel aflønning ikke betales gennem instrumenter eller metoder, der sigter mod eller i realiteten fører til manglende overholdelse af aflønningskravene i disse retningslinjer for væsentlige risikotagere eller, hvis sådanne krav gælder for alle medarbejdere, aflønningskravene for alle medarbejdere.

20. Offentliggørelse

318. De kompetente myndigheder bør undersøge institutternes offentliggørelse af oplysninger om aflønning i overensstemmelse med artikel 96 i direktiv 2013/36/EU og artikel 450 i forordning (EU) 575/2013, og bør udpege de institutter, der skal være genstand for regelmæssig kontrol af fremlagte oplysninger.

319. Ud over den benchmarking af aflønningspraksis, der kræves i henhold til artikel 75, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, og indsamlingen af oplysninger om højtlojnnede i henhold til samme direktivs artikel 75, stk. 3, bør de kompetente myndigheder kræve periodisk (eller ad hoc-) tilsynsindberetning vedrørende oplysninger om aflønning med henblik på at overvåge tendenserne inden for aflønningspraksis i institutterne, herunder især i vigtige institutter.

21. Tilsynskollegier

320. Tilsynskollegier, der er etableret i henhold til artikel 116 i direktiv 2013/36/EU, bør drøfte aflønningsspørgsmål parallelt med tilsynskontrollen under hensyntagen til de yderligere tilsyn, der kræves i henhold til disse retningslinjer.

Bilag 1 — SAMMENSTILLING AF AFLØNNINGSKRAV I DIREKTIV 2013/36/EU OG FORORDNING (EU) 575/2013 OG DERES ANVENDELSESOMRÅDE

Aflønningskrav: Artikel 74 og artikel 92-96 i DIREKTIV 2013/36/EU	Alle medarbejdere (hele instituttet, herunder væsentlige risikotagere)	Obligatorisk for væsentlige risikotagere. Institutterne bør overveje at anvende kravene for alle medarbejdere	Bemærkninger
Artikel 74	x		
Artikel 92	x		
Artikel 93	x		
Artikel 94, stk. 1 litra a)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra b)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra c)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra d)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra e)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra f)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. i)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii)		x	Anvendelse af diskonterings­satsen er ikke obligatorisk
Artikel 94, stk. 1, litra h)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra i)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra j)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra k)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra l)		x	

Aflønningskrav: Artikel 74 og artikel 92-96 i DIREKTIV 2013/36/EU	Alle medarbejdere (hele instituttet, herunder væsentlige risikotagere)	Obligatorisk for væsentlige risikotagere. Institutterne bør overveje at anvende kravene for alle medarbejdere	Bemærkninger
Artikel 94, stk. 1, litra m)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra n)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra o)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra p)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra q)		x	Bestemmelserne om omgåelse bør anvendes over for alle medarbejdere, når der er tale om krav og bestemmelser, der anvendes over for alle medarbejdere
Artikel 95	Obligatorisk for vigtige institutter. Andre institutter bør overveje at etablere et sådant udvalg		
Artikel 96	x		
Artikel 109	Institutternes ordninger, processer og mekanismer/koncernanvendelse		
Artikel 141	Begrænsning af udlodninger		
Artikel 141b	Begrænsning af udlodninger		

Bilag 2 — Information vedrørende godkendelse af højere forhold

Instituttets navn	<i>tekst</i>
Identifikator for juridiske enheder (LEI)	<i>tekst</i>
Antal medarbejdere (udgangen af det sidst afsluttede regnskabsår)	<i>antal</i>
Antal væsentlige risikotagere (efter den seneste identifikationsproces)	<i>antal</i>
Balancesum (udgangen af det sidst afsluttede regnskabsår)	<i>antal</i>
Afgørelse truffet den	<i>dd.mm.åååå</i>
Fastsat forhold	<i>tal (procentdel)</i>
Hvis forskellige forhold i instituttet er godkendt, angives forretningsområderne og de godkendte procentdele som fritekst og det højeste godkendte forhold ovenfor	<i>tekst</i>