



EUNB/GL/2021/04

2 lipca 2021 r.

Wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE

1. Zgodność i obowiązki sprawozdawcze

Status niniejszych wytycznych

1. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane zgodnie z art. 16 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010¹. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 właściwe organy i instytucje finansowe muszą dołożyć wszelkich starań, aby zastosować się do wytycznych.
2. Wytyczne przedstawiają stanowisko EUNB w sprawie odpowiednich praktyk nadzoru w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego lub tego, jak należy stosować prawo unijne w konkretnym obszarze. Właściwe organy określone w art. 4 pkt 2 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, do których wytyczne mają zastosowanie, powinny stosować się do wytycznych poprzez wprowadzenie ich odpowiednio do swoich praktyk (np. poprzez dostosowanie swoich ram prawnych lub procesów nadzoru), również jeżeli wytyczne są skierowane przede wszystkim do instytucji.

Wymogi w zakresie sprawozdawczości

3. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 w terminie do dnia (29.12.2021) właściwe organy mają obowiązek poinformować EUNB, czy stosują się lub zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych albo podać uzasadnienie niestosowania się do nich. W przypadku braku powiadomienia w tym terminie właściwe organy zostaną uznane przez EUNB za niestosujące się do niniejszych wytycznych. Powiadomienie należy przekazać poprzez wysłanie formularza dostępnego na stronie internetowej EUNB z dopiskiem „EBA/GL/2021/04”. Powiadomienie przekazują osoby upoważnione do informowania o niestosowaniu się do wytycznych w imieniu właściwych organów. Do EUNB należy także zgłaszać wszelkie zmiany dotyczące stosowania się do wytycznych.
4. Powiadomienia zostaną opublikowane na stronie internetowej EUNB, zgodnie z art. 16 ust. 3.

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylecia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

2. Przedmiot, zakres stosowania i definicje

Przedmiot

5. W niniejszych wytycznych doprecyzowano na podstawie art. 74 ust. 3 i art. 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE² prawidłową i neutralną pod względem płci, politykę wynagrodzeń, którą instytucje i firmy inwestycyjne objęte przepisami tytułu VII dyrektywy 2013/36/UE w zastosowaniu art. 1 ust. 2 i 5 rozporządzenia (UE) 2019/2033 powinny stosować w odniesieniu do wszystkich swoich pracowników oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji zgodnie z art. 92-95 te same dyrektywy (zidentyfikowani pracownicy), w tym w odniesieniu do pracowników i zidentyfikowanych pracowników w ujęciu indywidualnym, skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, jak określono w ust. 9.
6. Instytucje mogą z własnej inicjatywy stosować niniejsze wytyczne wobec wszystkich zidentyfikowanych pracowników w ujęciu indywidualnym, skonsolidowanym lub subskonsolidowanym.

Adresaci

7. Niniejsze wytyczne są skierowane do właściwych organów zdefiniowanych w art. 4 pkt 2 ppkt (i) rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 oraz do instytucji finansowych określonych w art. 4 pkt 1 rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, które są albo instytucjami zdefiniowanymi w art. 3 ust. 1 pkt 3 dyrektywy 2013/36/UE, albo firmami inwestycyjnymi podlegającymi tytułowi VII dyrektywy 2013/36/UE w zastosowaniu art. 1 ust. 2 i 5 rozporządzenia (UE) 2019/2033. Każde odniesienie do instytucji należy rozumieć jako obejmujące takie firmy inwestycyjne.

Zakres stosowania

8. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie do instytucji w ujęciu indywidualnym, skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, zgodnie z poziomem stosowania określonym w art. 2 i 109 dyrektywy 2013/36/UE.
9. Spełniając wymogi określone w tytule VII rozdział 2 sekcja II dyrektywy 2013/36/UE zgodnie z art. 109 tej dyrektywy na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym, jednostki dominujące i jednostki zależne podlegające dyrektywie 2013/36/UE powinny zapewnić wdrożenie zasad, procesów i mechanizmów określonych w dyrektywie i w niniejszych wytycznych oraz ich przestrzeganie na zasadzie skonsolidowanej przez ich jednostki zależne

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

nieobjęte niniejszą dyrektywą, natomiast objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej, w tym przez:

- (a) każdą jednostkę zależną i jej pracowników (w tym zidentyfikowanych pracowników), jeżeli jednostka ta ma siedzibę w Unii i nie podlega szczególnym wymogom w zakresie wynagrodzeń zgodnie z innymi aktami prawnymi Unii;
 - (b) każdą jednostkę zależną i jej pracowników (w tym zidentyfikowanych pracowników), w przypadku gdy jednostka ta ma siedzibę w państwie trzecim i nie podlegałaby szczególnym wymogom w zakresie wynagrodzeń zgodnie z innymi aktami prawnymi Unii, gdyby miała siedzibę w Unii, chyba że stosowanie tych wymogów jest niezgodne z prawem na mocy przepisów państwa trzeciego, w którym jednostka zależna ma siedzibę;
 - (c) każdą jednostkę zależną i jej pracowników (w tym zidentyfikowanych pracowników), w przypadku gdy jednostka ta podlega szczególnym wymogom dotyczącym wynagrodzeń zgodnie z innymi aktami prawnymi Unii lub podlegałaby takim wymogom, gdyby miała siedzibę w Unii w odniesieniu do polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci zgodnie z art. 74 dyrektywy 2013/36/UE, ale z wyłączeniem wymogów dotyczących wynagrodzeń na mocy art. 92, 94 i 95 dyrektywy 2013/36/UE i powiązanych wytycznych;
 - (d) w przypadku gdy państwo członkowskie jednostki konsolidującej powołało się na swobodę uznania określoną w art. 109 ust. 6 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych (CRD), każdą jednostkę zależną i jej pracowników (w tym zidentyfikowanych pracowników) o szerszym zakresie stosowania określonym przez to państwo członkowskie;
 - (e) oddziały i ich pracowników (w tym zidentyfikowanych pracowników) jednostki konsolidującej lub jakiegokolwiek jednostki określonej w lit. a)–e), jeżeli oddział ma siedzibę w państwie trzecim.
10. Wyjątek, dotyczący niestosowania wymogów określonych w art. 92, 94 i 95, jak doprecyzowano w ust. 9 lit. c), nie ma zastosowania do poszczególnych pracowników w przypadku jednostki zależnej będącej spółką zarządzania aktywami lub przedsiębiorstwa, które świadczy usługi inwestycyjne i prowadzi działalność inwestycyjną wymienioną w sekcji A pkt 2, 3, 4, 6 i 7 załącznika 1 do dyrektywy 2014/65/UE, jeżeli pracownicy ci zostali upoważnieni do prowadzenia działalności zawodowej, która ma bezpośredni istotny wpływ na profil ryzyka lub działalność danej grupy.

Definicje

11. Pojęcia stosowane i zdefiniowane w dyrektywie 2013/36/UE i w rozporządzeniu (UE) nr 575/2013 mają w niniejszych wytycznych takie samo znaczenie. Ponadto do celów niniejszych wytycznych stosuje się następujące definicje:

Cofnięcie wypłaty	oznacza uzgodniony mechanizm, w ramach którego pracownik jest zobowiązany zwrócić własność określonej kwoty wynagrodzenia zmiennego, która została już wypłacona lub do której instytucja nabyła uprawnienia na określonych warunkach.
Instrumenty	oznaczają instrumenty finansowe lub inne kontrakty mieszczące się w dwóch kategoriach, o których mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE.
Instrumenty związane z akcjami	oznaczają instrumenty, których wartość bazuje na wzroście wartości rynkowej akcji i dla których punktem odniesienia jest cena akcji, np. prawa ze wzrostu wartości akcji, określone rodzaje udziałów syntetycznych.
Instytucja konsolidująca	oznacza instytucję, która ma obowiązek przestrzegania wymogów ostrożnościowych na podstawie sytuacji skonsolidowanej lub subskonsolidowanej zgodnie z częścią 1, tytuł 2, rozdział 2 rozporządzenia (UE) 575/2013 i art. 109 dyrektywy 2013/36/UE.
Istotne instytucje	oznaczają instytucje, o których mowa w art. 131 dyrektywy 2013/36/UE (globalne instytucje o znaczeniu systemowym i inne instytucje o znaczeniu systemowym) oraz, w stosownych przypadkach, inne instytucje określone przez właściwe organy lub na mocy prawa krajowego w oparciu o ocenę wielkości i organizacji wewnętrznej instytucji, jak również charakteru, zakresu i złożoności jej działalności.
Konsolidacja ostrożnościowa	oznacza stosowanie zasad ostrożnościowych określonych w dyrektywie 2013/36/UE i rozporządzeniu (UE) 575/2013 na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej zgodnie z postanowieniami części 1, tytuł 2, rozdział 2 rozporządzenia (UE) 575/2013 ³ .
Nabycie uprawnień	oznacza skutek prawny, poprzez który pracownik staje się prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia zmiennego, niezależnie od instrumentu, za pomocą którego dokonywana jest wypłata i tego, czy wypłata podlega dodatkowym mechanizmom zatrzymania lub cofnięcia.
Nieodnawialny wieloletni okres naliczania wynagrodzenia	oznacza wieloletni okres naliczania wynagrodzenia, który nie pokrywa się z innymi wieloletnimi okresami naliczania wynagrodzenia.
Odprawy	oznaczają wypłaty z tytułu rozwiązania umowy zatrudnienia przed terminem, tj. w przypadku umów na czas określony – przed datą wygaśnięcia umowy, a w przypadku umów na czas nieokreślony – przed przejściem na emeryturę umowną lub ustawową, dokonywane przez instytucję lub jej jednostki zależne.
Okres naliczania wynagrodzenia	oznacza okres, za który oceniane i mierzone są wyniki w celu ustalenia wysokości przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

³Zob. również regulacyjne standardy techniczne w sprawie konsolidacji ostrożnościowej pod adresem: 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.

Okres odroczenia	oznacza okres między przyznaniem wynagrodzenia zmiennego a nabyciem uprawnień do takiego wynagrodzenia, w trakcie którego pracownik nie jest prawnym właścicielem przyznanego wynagrodzenia.
Okres zatrzymania	oznacza okres po nabyciu uprawnień do instrumentów przyznanых w ramach wynagrodzenia zmiennego, w którym ich sprzedaż lub dostęp do nich są zabronione.
Płatności z góry	oznaczają płatności dokonywane bezpośrednio po okresie naliczania wynagrodzenia i nieodroczone.
Płeć niedostatecznie reprezentowana	oznacza mniej reprezentowaną płeć męską lub żeńską.
Pracownicy	oznaczają wszystkich pracowników danej instytucji i jej jednostek zależnych, w tym jednostek, o których mowa w ust. 9 niniejszych wytycznych, oraz wszystkich członków odpowiednich organów zarządzających pełniących funkcję kierowniczą i nadzorczą.
Premia lojalnościowa	oznacza wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom pod warunkiem, że pozostaną w instytucji przez określony z góry okres czasu.
Przyznanie wynagrodzenia	oznacza przyznanie wynagrodzenia zmiennego za dany okres naliczania wynagrodzenia, niezależnie od faktycznego momentu w czasie, w którym wypłacana jest przyznana kwota.
Pula premii	oznacza maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane w ramach procesu przyznawania wynagrodzenia, ustaloną na poziomie instytucji lub jednostki organizacyjnej instytucji.
Standardowe pakiety pracownicze	oznaczają dodatkowe składniki wynagrodzenia przeznaczone dla większej grupy pracowników lub pracowników zajmujących określone stanowiska według z góry określonych kryteriów kwalifikowania się, obejmujące np. opiekę zdrowotną, opiekę nad dziećmi lub proporcjonalne regularne składki emerytalne, przyznawane oprócz obowiązkowego wynagrodzenia i przysługujących diet.
Udziałowcy	oznaczają osoby będące akcjonariuszami instytucji lub, w zależności od formy prawnej instytucji, innymi właścicielami lub współnikami instytucji.
Wynagrodzenie	oznacza wszelkie formy wynagrodzenia stałego i zmiennego, w tym płatności i świadczenia, pieniężne lub niepieniężne, przyznawane bezpośrednio pracownikom przez instytucje lub w imieniu instytucji w zamian za świadczenie przez pracowników profesjonalnych usług, wypłatę wynagrodzenia dodatkowego w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2011/61/UE ⁴ oraz inne płatności dokonywane metodami lub w instrumentach, które, gdyby nie były uznawane za wynagrodzenie, skutkowałyby

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (dyrektywa w sprawie ZAFI).

	obejściem ⁵ wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE.
Wynagrodzenie stałe	oznacza płatności lub świadczenia na rzecz pracowników spełniające warunki przyznania wynagrodzenia stałego określone w sekcji 7.
Wynagrodzenie zmienne	oznacza wszelkie wynagrodzenie niebędące wynagrodzeniem stałym.
Zidentyfikowani pracownicy	oznaczają pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji lub grupy zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, w rozporządzeniu delegowanym Komisji przyjętym na mocy uprawnienia na mocy ostatniego akapitu art. 94 ust. 2 tejże dyrektywy (regulacyjne standardy techniczne (RTS) dotyczące zidentyfikowanych pracowników), a w stosownych przypadkach – aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka – dodatkowo na podstawie kryteriów instytucji.
Zmniejszenie wysokości wypłaty	oznacza uzgodniony mechanizm umożliwiający instytucji zmniejszenie wysokości całości lub części odroczonego wynagrodzenia zmiennego na podstawie korekty o ryzyko <i>ex post</i> , zanim pracownik nabędzie uprawnienia do wynagrodzenia.
Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć	oznacza różnicę między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy mężczyzn i kobiet, wyrażoną jako procent średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy mężczyzn.

⁵ W odniesieniu do obchodzenia wymogów zob. sekcja 10.2 niniejszych wytycznych.

3. Wejście w życie

Data rozpoczęcia stosowania

12. Niniejsze wytyczne stosuje się od dnia 31 grudnia 2021 r.

Uchylenie

13. Wytyczne EUNB/GL/2015/22 w sprawie polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń opublikowane w dniu 22 grudnia 2015 r. zostają uchylone ze skutkiem od dnia 31 grudnia 2021 r.

4. Wytyczne

Tytuł I – Polityka wynagrodzeń

1. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników

14. Artykuł 74 dyrektywy 2013/36/UE wymaga od instytucji posiadania polityki wynagrodzeń obejmującej wszystkich pracowników. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników powinna być zgodna z zasadami określonymi w art. 92–94 dyrektywy 2013/36/UE i w niniejszych wytycznych, z uwzględnieniem tabeli wymogów zawartej w załączniku I⁶. Polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników powinna być neutralna pod względem płci, tj. pracownicy niezależnie od płci powinni być jednakowo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE i art. 157 TFUE.
15. Polityka wynagrodzeń powinna określać wszystkie składniki wynagrodzenia i politykę dotyczącą emerytur, a w stosownych przypadkach – zasady dotyczące wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Polityka wynagrodzeń powinna również określać zasady obowiązujące w odniesieniu do innych osób działających w imieniu instytucji (np. przedstawicieli), zapewniając przy tym, by wypłaty na ich rzecz nie stanowiły zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów. Wszystkie instytucje powinny rozstrzygnąć, które elementy polityki wynagrodzeń dotyczącej wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników zgodnie z art. 94 dyrektywy 2013/36/UE powinny zostać uwzględnione w polityce wynagrodzeń obejmującej wszystkich pracowników.
16. Stosowana przez instytucję polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników powinna być spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka instytucji, w tym ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG⁷), jej kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długofalowych interesów instytucji, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów, i nie powinna zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka. Przy aktualizacji polityki wynagrodzeń należy uwzględnić zmiany powyższych celów i środków. Instytucje powinny dopilnować, by praktyka w zakresie wynagrodzeń odpowiadała ich ogólnej gotowości do podejmowania ryzyka, z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka, w tym ryzyka reputacyjnego i ryzyka wynikającego z niewłaściwej sprzedaży produktów. Instytucje powinny również uwzględniać długofalowe interesy udziałowców lub właścicieli w zależności od formy prawnej instytucji.

⁶ W załączniku 1 do niniejszych wytycznych określono wymogi, których stosowanie w odniesieniu do całej instytucji i wszystkich pracowników zgodnie z wytycznymi dodatkowymi jest wymagane lub zalecane.

⁷ Zob. również rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych.

17. Instytucje powinny być w stanie wykazać właściwym organom, że polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń wpisują się w zasady należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem.
18. Ewentualne wynagrodzenie zmienne powinno być przyznawane na podstawie wyników instytucji, jednostek organizacyjnych i pracowników oraz z uwzględnieniem podejmowanego ryzyka. Polityka wynagrodzeń powinna przewidywać wyraźne zróżnicowanie wynagrodzenia zmiennego i oceny wyników między operacyjnymi jednostkami organizacyjnymi, komórkami ogólnokorporacyjnymi i komórkami ds. kontroli.
19. Polityka wynagrodzeń powinna przyczyniać się do uzyskania i utrzymania przez instytucję prawidłowej bazy kapitałowej zgodnie z sekcją 6 niniejszych wytycznych. Polityka wynagrodzeń powinna również uwzględniać, w stosownych przypadkach, ograniczenia dotyczące wypłaty zysków zgodnie z art. 93, 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 16a dyrektywy w sprawie naprawy oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji banków (BRRD).
20. Polityka wynagrodzeń powinna określać:
- cele w zakresie wyników dla instytucji, obszarów działalności i pracowników;
 - metody mierzenia wyników, w tym kryteria wyników;
 - strukturę wynagrodzenia zmiennego, w tym w stosownych przypadkach instrumenty, w jakich wypłacane są części wynagrodzenia zmiennego;
 - mierniki wykorzystywane na potrzeby korekty o ryzyko *ex ante* i *ex post* wynagrodzenia zmiennego⁸.
21. Instytucje powinny zapewnić identyfikację i zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów spowodowanymi wypłatą części wynagrodzenia zmiennego lub stałego w instrumentach. Wymaga to między innymi zapewnienia przestrzegania zasad dotyczących wykorzystywania informacji poufnych (insider trading) i zapobiegania działaniom, które mogą mieć wpływ na cenę akcji lub instrumentów, w krótkiej perspektywie czasowej.
22. W przypadku gdy w danej instytucji, w tym jej jednostkach zależnych, obowiązuje polityka wynagrodzeń lub polityka wynagrodzeń grupy, a pracownicy tej instytucji są jednocześnie udziałowcami większościowymi tej instytucji lub jednostki zależnej, polityka wynagrodzeń powinna być dostosowana do szczególnej sytuacji tej instytucji lub jednostki zależnej. W odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników instytucja powinna dopilnować, by polityka wynagrodzeń była zgodna z odpowiednimi wymogami określonymi w art. 92 i 94 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych i w niniejszych wytycznych.
23. Bez uszczerbku dla jakichkolwiek środków przyjętych przez państwa członkowskie⁹ w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej osób płci niedostatecznie

⁸ Wymogi szczególne dotyczące wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników oraz dostosowania wynagrodzenia do wyników określono w tytułach III i IV niniejszych wytycznych.

⁹ Np. przy wdrażaniu dyrektywy 2006/54/WE.

reprezentowanej lub ich kompensowania¹⁰, polityka wynagrodzeń i wszelkie powiązane warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie w przeliczeniu na jednostkę miary lub wymiar czasu, powinny być neutralne pod względem płci, tj. nie powinno być różnicowania między pracownikami płci męskiej, żeńskiej lub niebinarnej.

24. Neutralna pod względem płci polityka wynagrodzeń powinna gwarantować neutralność, jeśli chodzi o płęć, w odniesieniu do wszystkich jej aspektów, w tym warunków przyznawania i wypłaty wynagrodzenia. Instytucje powinny być w stanie wykazać, że polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.
25. Ustalając wynagrodzenie w przeliczeniu na jednostkę miary lub wymiar czasu, instytucje powinny należycie uwzględnić przyznane wynagrodzenie, ustalenia dotyczące czasu pracy, okresy corocznego urlopu oraz inne świadczenia finansowe i niefinansowe. Instytucje mogą stosować jako jednostkę miary roczne wynagrodzenie brutto pracowników obliczone na podstawie ekwiwalentu pełnego czasu pracy.
26. Aby monitorować stosowanie polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci, instytucje powinny odpowiednio dokumentować wartość stanowiska, np. poprzez dokumentowanie opisów stanowisk pracy lub definiowanie kategorii płac, w odniesieniu do wszystkich pracowników lub kategorii pracowników, a także wskazywać, które stanowiska uznaje się za mające jednakową wartość, np. poprzez wdrożenie systemu zaszeregowania stanowisk, z uwzględnieniem co najmniej rodzaju czynności, zadań i obowiązków przypisanych danemu stanowisku lub pracownikowi. W przypadku gdy do ustalania wynagrodzenia stosowany jest system zaszeregowania stanowisk, powinien on opierać się na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i osób niebinarnych oraz być opracowany w taki sposób, aby wykluczać wszelką dyskryminację, w tym ze względu na płęć.
27. Instytucje mogą uwzględnić w sposób neutralny pod względem płci dodatkowe aspekty przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników. Takie aspekty mogą obejmować:
 - a. wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, podjęte prace oraz charakter wykonywanych zadań¹¹;
 - b. miejsce zatrudnienia i występujące w nim koszty utrzymania;
 - c. poziom zaszeregowania pracowników oraz czy pracownicy mają obowiązki kierownicze;
 - d. poziom formalnego wykształcenia pracowników;
 - e. niedobór pracowników dostępnych na rynku pracy na wyspecjalizowanych stanowiskach;
 - f. charakter umowy o pracę, w tym czy jest to umowa na czas określony lub nieokreślony;

¹⁰ Zarówno w art. 157 TFUE, jak i dyrektywie w sprawie wymogów kapitałowych posłużono się terminem „płęć niedostatecznie reprezentowana”.

¹¹ Zob. również zalecenie Komisji z dnia 7.3.2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości.

- g. staż zawodowy pracowników;
- h. certyfikaty zawodowe personelu;
- i. odpowiednie świadczenia, w tym wypłata dodatków na gospodarstwo domowe i na dziecko pracownikom posiadającym współmałżonków i członków rodziny na utrzymaniu.

2. Ład instytucjonalny w zakresie wynagrodzeń

2.1 Odpowiedzialność za politykę wynagrodzeń, jej kształt, zatwierdzanie i nadzorowanie

28. Za przyjęcie i utrzymywanie polityki wynagrodzeń instytucji, a także nadzorowanie jej realizacji w pełnym zakresie, powinien odpowiadać organ zarządzający¹² w ramach swojej funkcji nadzorczej (dalej „funkcja nadzorcza”). Funkcja nadzorcza powinna również zatwierdzać wszelkie późniejsze istotne odstępstwa od stosowania polityki wynagrodzeń w odniesieniu do indywidualnych pracowników oraz jej zmiany, a także dokładnie analizować i monitorować skutki takich odstępstw i zmian. Żadne odstępstwa nie mogą opierać się na względach płci lub innych aspektach, które byłyby dyskryminujące, a także powinny być należycie uzasadnione i zgodne z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń przewidzianymi w prawie krajowym.

30. Osoby pełniące funkcję nadzorczą powinny kolektywnie posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie polityki i praktyki w obszarze wynagrodzeń, a także zachęt i ryzyka, jakie mogą one stwarzać. Powinno to obejmować wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie mechanizmów dostosowania struktury wynagrodzeń do profili ryzyka i struktury kapitałowej instytucji.

31. Funkcja nadzorcza powinna dopilnowywać, by polityka i praktyki instytucji w zakresie wynagrodzeń były odpowiednio wdrażane i dostosowane do ogólnych ram ładu korporacyjnego, kultury korporacyjnej, kultury ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i powiązanych procesów zarządzania instytucji.

32. Należy identyfikować i odpowiednio łagodzić konflikty interesów związane z polityką wynagrodzeń i przyznawaniem wynagrodzenia, w tym przez wprowadzenie obiektywnych kryteriów przyznawania wynagrodzenia w oparciu o wewnętrzny system sprawozdawczości, odpowiednich mechanizmów kontroli i stosowanie tzw. zasady „dwóch par oczu”. Polityka wynagrodzeń powinna zapobiegać powstawaniu znaczących konfliktów interesów wśród pracowników, w tym sprawujących funkcje kontrolne.

¹² W różnych państwach europejskich występują różne struktury organu zarządzającego. W niektórych państwach występuje jednolita struktura organu zarządzającego – funkcję nadzorczą i zarządczą pełni tylko jeden organ. W innych krajach powszechna jest dwoista struktura polegająca na powołaniu dwóch niezależnych ciał – jedno do pełnienia funkcji zarządczej, a drugie do nadzorowania jej wykonywania.

33. Polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń oraz procedury ich określania powinny być jasne, dobrze udokumentowane i przejrzyste. Należy sporządzać należyłą dokumentację procesu decyzyjnego (np. protokoły istotnych zebrań, odpowiednie sprawozdania i inne istotne dokumenty) i dokumenty zawierające uzasadnienie polityki
34. Funkcje nadzorcza i zarządcza oraz – o ile zostały powołane – komitety ds. wynagrodzeń i ryzyka powinny ściśle ze sobą współpracować i zadbać, by polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem i sprzyjała takiemu zarządzaniu.
35. Polityka wynagrodzeń powinna obejmować efektywny system pomiaru wyników, korygowania wynagrodzeń o ryzyko i powiązania wynagrodzeń z wynikami.
36. Osoby pełniące funkcje zarządzania ryzykiem i kontroli zgodności z przepisami powinny realnie uczestniczyć – w ramach swoich kompetencji – w ustalaniu puli premii, kryteriów dotyczących wyników i przyznawania wynagrodzenia, jeżeli obawiają się wpływu tych czynników na zachowanie pracowników i ryzykowność podejmowanej działalności.
37. Funkcja nadzorcza powinna ustalać i nadzorować wynagrodzenie osób pełniących funkcję zarządczą, a jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, o którym mowa w sekcji 2.4 – nadzorować bezpośrednio wynagrodzenie członków ścisłego kierownictwa pełniących niezależne funkcje kontrolne, w tym funkcje zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami.
38. Funkcja nadzorcza powinna uwzględniać informacje przekazywane przez wszystkie właściwe komórki, funkcje i organy korporacyjne (np. komitety, osoby pełniące funkcje kontrolne¹³, działy zasobów ludzkich, prawne, planowania strategicznego, budżetowe itp.) i jednostki organizacyjne na temat kształtu, realizacji i nadzorowania polityki wynagrodzeń instytucji.
39. Komórki ds. zasobów ludzkich powinny uczestniczyć w kształtowaniu i ocenie polityki wynagrodzeń instytucji i przekazywać w tym celu istotne informacje, między innymi dotyczące struktury wynagrodzeń, aspektu neutralności płci, siatki płac i systemów zachęt, w sposób pozwalający nie tylko przyciągnąć i utrzymać pracowników, którzy są niezbędni instytucji, ale również zagwarantować zgodność polityki wynagrodzeń z profilem ryzyka instytucji.
40. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny pomagać w opracowaniu odpowiednich korygowanych o ryzyko mierników wyników (w tym korekt *ex post*) i przekazywać w tym celu istotne informacje, a także w ocenie, jak struktura wynagrodzenia zmiennego wpływa na profil ryzyka i kulturę instytucji. Komórki ds. zarządzania ryzykiem powinny weryfikować i oceniać dane dotyczące korekty o ryzyko i powinny być zapraszane na posiedzenia komitetu ds. wynagrodzeń poświęcone tym kwestiom.

¹³ Niezależna funkcja kontrolna obejmuje jednostki organizacyjne niezależne od komórek biznesowych i ogólnokorporacyjnych, które odpowiadają za kontrolę i monitorowanie działalności i ryzyk z niej wynikających, zapewniając zgodność z obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami oraz doradzając osobom sprawującym funkcje zarządcze w sprawach należących do ich obszaru kompetencji. Niezależna funkcja kontrolna obejmuje z reguły zarządzanie ryzykiem, zgodność z przepisami i audyt wewnętrzny. Dodatkowe informacje dotyczące funkcji kontrolnych zob. pkt 26-29 wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego (GL44).

41. Osoby pełniące funkcje zgodności powinny przeprowadzać analizę dotyczącą wpływu polityki wynagrodzeń na przestrzeganie przez instytucję przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka, i powinny zgłaszać wszelkie stwierdzone ryzyka w zakresie zgodności i przypadki niezgodności, organowi zarządzającemu zarówno w ramach jego funkcji zarządczej, jak i nadzorczej. Ustalenia osób pełniących funkcję zgodności powinny być uwzględniane przez funkcję nadzorczą w ramach procedur zatwierdzania i przeglądu oraz nadzoru polityki wynagrodzeń.
42. Komórka ds. audytu wewnętrznego powinna przeprowadzać niezależny przegląd struktury, stosowania i wpływu polityki wynagrodzeń instytucji na jej profil ryzyka, a także metod decydowania o kształcie tego wpływu, zgodnie z wytycznymi przewidzianymi w sekcji 2.5.
43. W ramach grupy właściwe komórki instytucji konsolidującej i jednostek zależnych powinny kontaktować się ze sobą i w razie konieczności wymieniać informacjami.

2.2 Zaangażowanie udziałowców

44. W zależności od formy prawnej instytucji i obowiązujących przepisów krajowych zatwierdzenie polityki wynagrodzeń instytucji oraz, w stosownych przypadkach, decyzji dotyczących wynagrodzeń członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników można również powierzyć zgromadzeniu udziałowców, z zastrzeżeniem krajowych przepisów dotyczących spółek handlowych¹⁴. Głos udziałowców może mieć charakter doradczy lub wiążący.
45. W przypadku gdy zatwierdzenie wynagrodzenia indywidualnych członków organu zarządzającego i innych zidentyfikowanych pracowników powierzono udziałowcom, powinni oni również zatwierdzać wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym odprawy. Jeżeli przyjęcie polityki wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez udziałowców, powinni oni również zatwierdzić na zasadzie *ex ante* albo maksymalną kwotę płatności, które mogą zostać przyznane członkom organu zarządzającego i innym zidentyfikowanym pracownikom w przypadku przedterminowego rozwiązania umowy, albo kryteria ustalania takich kwot.
46. W celu umożliwienia udziałowcom podejmowania świadomych decyzji zgodnie z ust. 44 i 45, funkcja nadzorcza powinna dopilnować, by instytucja zapewniła im wystarczające informacje na temat kształtu polityki wynagrodzeń, tak by ułatwić im ocenę mechanizmów motywacyjnych i stopnia zachęty do podejmowania ryzyka oraz jego kontroli, a także ogólnego kosztu struktury wynagrodzeń. Informacje te powinny być przekazywane z odpowiednim wyprzedzeniem przed datą stosownego zgromadzenia udziałowców. Należy przekazywać szczegółowe informacje na temat polityki wynagrodzeń i jej zmian, procedur i procesów decyzyjnych służących opracowaniu pakietu wynagrodzeń, w tym informacje dotyczące:

- a. składników wynagrodzenia;

¹⁴ Zob. również dyrektywa 2007/36 w sprawie praw akcjonariuszy, zmieniona dyrektywą 2017/828, art. 9a i 9b.

- b. najważniejszych cech i celów pakietów wynagrodzenia oraz ich dostosowania do strategii biznesowej i strategii ryzyka, w tym gotowości do podejmowania ryzyka i wartości korporacyjnych instytucji;
- c. tego, w jaki sposób zapewnia się, aby polityka wynagrodzeń była neutralna pod względem płci;
- d. tego, jak punkty wymienione w lit. b) są uwzględniane w korektach *ex ante/ex post*, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników.

47. Funkcja nadzorcza pozostaje odpowiedzialna za propozycje przedkładane zgromadzeniu udziałowców, jak również za faktyczne wdrożenie wszelkich zmian polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz nadzór nad nimi.

48. W przypadku gdy udziałowcy są proszeni o zatwierdzenie podwyższenia maksymalnego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia, maksymalnie do 200%, obowiązują następujące zasady:

- a. Udziałowcami mającymi prawo do głosowania nad proponowanym zwiększeniem maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych są udziałowcy instytucji zatrudniającej zidentyfikowanych pracowników, których dotyczy zwiększenie maksymalnego poziomu wynagrodzenia zmiennego. W przypadku jednostek zależnych właściwe do podejmowania decyzji jest walne zgromadzenie udziałowców jednostki zależnej, a nie walne zgromadzenie instytucji konsolidującej.
- b. W przypadku gdy dana instytucja korzysta, jako udziałowiec jednostki zależnej, z praw głosu w sprawie zatwierdzenia wyższego maksymalnego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia w jednostce zależnej, spełniony musi być jeden z następujących warunków:
 - i. funkcja nadzorcza instytucji posiadającej udziały musi poddać uprzednio pod głosowanie na zgromadzeniu udziałowców sposób wykonania praw głosu w sprawie zwiększenia stosunku w swoich jednostkach zależnych;
 - ii. zgromadzenie udziałowców instytucji konsolidującej musi zdecydować w ramach polityki wynagrodzeń grupy, że jednostki zależne mogą wprowadzić wyższy maksymalny stosunek.
- c. Zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (ii) tiret pierwsze dyrektywy 2013/36/UE, zatwierdzając wyższy maksymalny poziom stosunku stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, zgromadzenie udziałowców działa na podstawie szczegółowego zalecenia, w którym podaje się w szczególności powody, liczbę zidentyfikowanych pracowników i ich funkcje w instytucji, a także wyjaśnienie, w jaki sposób taki wyższy maksymalny stosunek może wpłynąć na wymóg utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej. Informacje te powinny

zostać przekazane udziałowcom z odpowiednim wyprzedzeniem przed walnym zgromadzeniem.

- d. Każdorazowo zatwierdzenie wyższego stosunku musi przebiegać zgodnie z przepisami art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE; 50% próg quorum i wymagane w głosowaniu progi większości 66% i 75%, o których mowa w tym artykule, powinny być obliczane z uwzględnieniem praw głosu przysługujących z udziałów lub równoważnych praw własności w instytucji.
- e. Próg 75%, który obowiązuje, gdy na walnym zgromadzeniu udziałowców reprezentowanych jest mniej niż 50% praw własności, i próg 66%, który obowiązuje, gdy reprezentowanych jest co najmniej 50% praw własności, powinny być obliczane z uwzględnieniem reprezentowanych praw głosu udziałowców, nie zaś liczby osób fizycznych lub prawnych będących udziałowcami.
- f. Zgodnie z ostatnim tiret art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, pracownikom, których bezpośrednio dotyczą wyższe poziomy wynagrodzenia zmiennego, nie wolno wykonywać – bezpośrednio lub pośrednio – posiadanych przez nich praw głosu. W związku z tym ich prawa głosu zostaną pominięte w obliczeniach odsetka, zarówno w liczniku, jak i mianowniku.
- g. Udziały są „reprezentowane”, jeżeli udziałowiec posiada zdolność prawną do głosowania nad proponowanym maksymalnym stosunkiem niezależnie od tego, jaką drogą odbywa się głosowanie. Zgodnie z tą zasadą i uwzględniając krajowe prawo spółek, instytucje powinny określić wewnętrzną politykę dotyczącą „reprezentacji” na potrzeby tego głosowania.

49. Udziałowcy powinni mieć możliwość głosowania nad obniżeniem wyższego maksymalnego stosunku, który został uprzednio zatwierdzony. Głosowanie to powinno wymagać większości głosów udziałowców zgodnie z obowiązującymi zasadami dotyczącymi podejmowania zwykłych decyzji określonymi prawem krajowym. W przypadku obniżenia wyższego maksymalnego stosunku instytucja powinna powiadomić właściwy organ o decyzji i zatwierdzonym stosunku w terminie pięciu dni roboczych.

2.3 Przekazywanie informacji właściwym organom

50. Informując właściwy organ o zaleceniu skierowanym do zgromadzenia udziałowców zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) tiret czwarte dyrektywy 2013/36/UE, instytucja powinna przedłożyć właściwemu organowi wszystkie informacje przekazane udziałowcom, w tym proponowany zwiększony maksymalny stosunek i jego uzasadnienie, najpóźniej w terminie pięciu dni roboczych od powiadomienia udziałowców o zamiarze zwrócenia się o zatwierdzenie wyższego stosunku.

51. Informując właściwy organ o decyzji podjętej przez swoich akcjonariuszy, zgodnie z tiret piątym art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE, instytucja powinna przekazać następujące informacje:

- a. wynik decyzji i zatwierdzony wyższy stosunek, w tym, jeżeli stosunek różni się w zależności od obszaru działalności i funkcji, stosunek dla każdego obszaru działalności lub funkcji odpowiednio przyporządkowany do obszarów działalności i funkcji określonych w wytycznych EUNB w sprawie procesu gromadzenia danych na temat osób o wysokich zarobkach i wytycznych EUNB w sprawie analizy porównawczej wynagrodzeń, które opublikowano w dniu 16 lipca 2014 r.¹⁵;
- b. liczbę zidentyfikowanych pracowników, których dotyczy wyższy stosunek, a w przypadku gdy stosunek różni się w zależności od obszaru działalności i funkcji – stosunek dla każdego obszaru działalności i funkcji;
- c. analizę potwierdzającą, że proponowany wyższy stosunek nie stanowi przeszkody dla wypełnienia obowiązków wynikających z dyrektywy 2013/36/UE i rozporządzenia (UE) 575/2013, w szczególności obowiązków dotyczących funduszy własnych instytucji;
- d. informacje zawarte w załączniku 2, z wykorzystaniem załączonego wzoru;
- e. inne informacje, których może zażądać właściwy organ.

2.4 Ustanowienie komitetu ds. wynagrodzeń

52. Zgodnie z art. 109 i art. 95 ust. 1 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych wszystkie instytucje, które same w sobie są istotne na poziomie indywidualnym, jednostki dominującej i grupy, muszą ustanowić komitet ds. wynagrodzeń. Jednostki zależne, których działalność jest regulowana szczególnymi przepisami sektorowymi (np. firmy inwestycyjne, zarządzający ZAFI lub UCITS), aby stwierdzić, czy mają obowiązek powołania komitetu ds. wynagrodzeń, powinny postępować według zasad określonych we właściwych obowiązujących szczególnych przepisach sektorowych. Instytucja konsolidująca powinna dopilnować, by komitet ds. wynagrodzeń został powołany, gdy jest to prawnie wymagane.

53. Jeżeli komitet ds. wynagrodzeń jest powoływany w instytucji o nieistotnym znaczeniu, instytucja powinna przestrzegać wymogów dotyczących komitetu ds. wynagrodzeń określonych w niniejszych wytycznych, przy czym może ona łączyć zadania komitetu ds. wynagrodzeń z innymi zadaniami, o ile nie prowadzi to do konfliktu interesów.

54. Jeżeli nie ustanowiono komitetu ds. wynagrodzeń, wymogi niniejszych wytycznych dotyczące komitetu ds. wynagrodzeń należy interpretować jako obowiązujące w odniesieniu do funkcji nadzorczej.

¹⁵ Dostęp do obu wytycznych można uzyskać pod następującym adresem: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

2.4.1 Skład komitetu ds. wynagrodzeń

55. W skład komitetu ds. wynagrodzeń powinni wchodzić członkowie pełniący funkcję nadzorczą¹⁶ i niepełniący funkcji wykonawczych. W przypadku globalnych instytucji o znaczeniu systemowym i innych instytucji o znaczeniu systemowym przewodniczący i większość członków komitetu ds. wynagrodzeń powinni zachowywać niezależność. W innych istotnych instytucjach określonych przez właściwe organy lub prawo krajowe komitet ds. wynagrodzeń powinien składać się z wystarczającej liczby niezależnych członków¹⁷. Jeżeli prawo krajowe wymaga reprezentacji pracowników w organie zarządzającym, w komitecie ds. wynagrodzeń musi zasiadać jeden lub kilku przedstawicieli pracowników.

56. Członkowie komitetu ds. wynagrodzeń powinni posiadać kolektywnie odpowiednią wiedzę i doświadczenie zawodowe w obszarze polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń oraz zarządzania ryzykiem i kontroli ryzyka, a ściślej w zakresie mechanizmu dostosowywania struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka i kapitału instytucji.

2.4.2 Rola komitetu ds. wynagrodzeń

57. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a. odpowiadać za przygotowanie decyzji dotyczących wynagrodzenia, które mają być podjęte przez funkcję nadzorczą, w szczególności dotyczących wynagrodzenia członków organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej oraz innych zidentyfikowanych pracowników;
- b. udzielać funkcji nadzorczej wsparcia i doradzać jej w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń instytucji, w tym w zakresie tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci i przyczynia się do równego traktowania pracowników różnej płci;
- c. udzielać funkcji nadzorczej wsparcia w zakresie nadzorowania polityki, praktyki i procesów wynagrodzeń oraz zgodności z polityką wynagrodzeń;
- d. sprawdzać, czy dotychczasowa polityka wynagrodzeń jest nadal aktualna, a w razie konieczności zgłaszać propozycje zmian;
- e. dokonywać przeglądu mianowania zewnętrznych konsultantów ds. wynagrodzeń, do których funkcja nadzorcza może zwracać się o poradę lub wsparcie;

¹⁶W różnych państwach europejskich występują różne struktury organu zarządzającego. W niektórych państwach występuje jednolita struktura organu zarządzającego – funkcję nadzorczą i zarządczą pełni tylko jeden organ. W innych krajach powszechna jest dwoista struktura polegająca na powołaniu dwóch niezależnych ciał – jedno do pełnienia funkcji zarządczej, a drugie do nadzorowania jej wykonywania. W takich przypadkach w skład komitetu ds. wynagrodzeń powinni wchodzić członkowie organu pełniącego funkcję nadzorczą.

¹⁷„Niezależność” w rozumieniu wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego oraz wspólnych wytycznych EUNB i ESMA w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących kluczowe funkcje.

- f. zapewniać odpowiedniość przekazywanych udziałowcom informacji o polityce i praktyce wynagrodzeń, w szczególności o proponowanym wyższym maksymalnym stosunku wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia zmiennego;
- g. oceniać mechanizmy i systemy przyjęte w celu zagwarantowania, by system wynagrodzeń należycie uwzględniał wszystkie rodzaje ryzyka, poziomy płynności i kapitału i by ogólna polityka wynagrodzeń była zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wspierała takie zarządzanie i wpisywała się w strategię biznesową, cele, kulturę i wartości korporacyjne, kulturę ryzyka i długofalowe interesy instytucji;
- h. oceniać realizację celów w zakresie wyników i potrzebę zastosowania korekty o ryzyko *ex post*, w tym poprzez zastosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- i. przeanalizować szereg możliwych scenariuszy w celu zbadania, jak polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń reagują na zdarzenia zewnętrzne i wewnętrzne, a także przeprowadzać weryfikację historyczną kryteriów stosowanych do określania wysokości przyznawanego wynagrodzenia i korekty o ryzyko *ex ante* na podstawie rzeczywistych wyników pod względem ryzyka.

58. Jeżeli instytucja powołała komitet ds. wynagrodzeń, powinien on bezpośrednio nadzorować wynagrodzenie członków ścisłego kierownictwa pełniących niezależne funkcje kontrolne, w tym funkcje zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami. Komitet ds. wynagrodzeń powinien kierować do funkcji nadzorczej zalecenia dotyczące kształtu pakietu wynagrodzeń i kwot wynagrodzenia przewidzianych dla członków kierownictwa wyższego szczebla pełniących funkcje kontrolne.

2.4.3 Proces i podległość służbowa

59. Komitet ds. wynagrodzeń powinien:

- a. mieć dostęp do wszystkich danych i informacji na temat procesu podejmowania przez funkcję nadzorczą decyzji dotyczących kształtu, realizacji, nadzorowania i przeglądu polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń;
- b. mieć wystarczające środki finansowe i nieograniczony dostęp do wszelkich informacji i danych będących w posiadaniu komórek odpowiedzialnych za niezależną kontrolę, w tym komórek ds. zarządzania ryzykiem;
- c. zapewnić właściwe zaangażowanie komórek ds. niezależnej kontroli i innych istotnych komórek (np. działów zasobów ludzkich, prawnego i planowania strategicznego) w ramach ich odpowiednich kompetencji, a w razie konieczności korzystać z doradztwa zewnętrznego.

60. Komitet ds. wynagrodzeń powinien współpracować z innymi komitetami funkcji nadzorczej, których działalność może mieć wpływ na kształt i właściwe funkcjonowanie polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń (np. komitetami ds. ryzyka, audytu i nominacji), a także informować o swoich działaniach funkcję nadzorczą, a w stosownych przypadkach – zgromadzenie udziałowców.

61. Jeżeli powoływany jest komitet ds. ryzyka, powinien on zbadać – bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń – czy zachęty, jakie stwarza polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń uwzględniają ryzyko, kapitał i płynność instytucji oraz prawdopodobieństwo i perspektywę czasową uzyskania przez nią zysków.

62. Jeżeli powołano oba komitety, w posiedzeniach komitetu ds. wynagrodzeń, w stosownych przypadkach, powinien uczestniczyć przedstawiciel komitetu ds. ryzyka i odwrotnie.

2.5 Przegląd polityki wynagrodzeń

63. Funkcja nadzorcza lub komitet ds. wynagrodzeń – o ile został powołany – powinny dopilnować, by co najmniej raz w roku polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń instytucji były poddawane centralnemu i niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu. Przegląd powinien obejmować analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

64. Instytucje powinny monitorować zmiany zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w każdym kraju oddzielnie dla:

- a. zidentyfikowanych pracowników, z wyłączeniem członków organu zarządzającego;
- b. członków organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą;
- c. członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą;
- d. innych pracowników.

65. Jeżeli występują istotne różnice między średnim wynagrodzeniem pracowników płci męskiej i żeńskiej lub członkami organu zarządzającego płci męskiej i żeńskiej, instytucje powinny udokumentować główne przyczyny tego stanu rzeczy i w stosownych przypadkach podjąć odpowiednie działania lub powinny być w stanie wykazać, że różnica ta nie wynika z polityki wynagrodzeń, która nie jest neutralna pod względem płci.

66. Komórka ds. audytu wewnętrznego instytucji konsolidującej powinna przeprowadzać centralny przegląd zgodności z uregulowaniami oraz polityką, procedurami i zasadami wewnętrznymi grupy.

67. Instytucje powinny przeprowadzić centralny i niezależny przegląd zgodności na zasadzie indywidualnej. W przypadku grupy instytucje o nieistotnym znaczeniu będące jednostkami zależnymi mogą polegać na przeglądzie przeprowadzonym przez instytucję konsolidującą, o ile

przeгляд przeprowadzony na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej obejmował daną instytucję, a wyniki zostały udostępnione jej funkcji nadzorczej.

68. Niezależnie od odpowiedzialności organu zarządzającego instytucje o nieistotnym znaczeniu mogą w całości lub w części zlecać na zewnątrz okresowy niezależny przegląd polityki wynagrodzeń¹⁸. W realizacji tych zadań instytucję mogą wspomóc i uzupełnić jej działania wykwalifikowani i niezależni konsultanci zewnętrzni¹⁹. Za przegląd odpowiada funkcja nadzorcza.

69. W ramach centralnego i niezależnego przeglądu wewnętrznego instytucje powinny ocenić, czy ogólna polityka, praktyka i procesy dotyczące wynagrodzeń:

- a. funkcjonują zgodnie z założeniami (w szczególności czy przestrzegane są zatwierdzone polityki, procedury i zasady wewnętrzne, czy wypłaty wynagrodzenia są odpowiednie i zbieżne ze strategią biznesową oraz czy odpowiednio uwzględniono profil ryzyka, cele długoterminowe i inne instytucji);
- b. są zgodne z krajowymi i międzynarodowymi przepisami, zasadami i normami; oraz
- c. są spójnie stosowane w całej grupie, są zgodne z art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE i art. 16a dyrektywy 2014/59/UE oraz nie ograniczają zdolności instytucji do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej zgodnie z sekcją 6 niniejszych wytycznych.

70. Pozostałe istotne funkcje wewnętrzne (tj. działy zasobów ludzkich, prawny, planowania strategicznego itp.), a także inne najważniejsze komitety funkcji nadzorczej (tj. ds. audytu, ryzyka i nominacji), powinny współuczestniczyć w przeglądach polityki wynagrodzeń instytucji w celu zapewnienia jej spójności ze strategią i modelem zarządzania ryzykiem instytucji.

71. Jeżeli w wyniku przeglądu okresowego ujawniono, że polityka wynagrodzeń nie funkcjonuje zgodnie z założeniami lub w przewidziany sposób, lub przedstawiono zalecenia, komitet ds. wynagrodzeń – jeżeli został powołany – lub funkcja nadzorcza powinny zapewnić przedłożenie, zatwierdzenie i terminowe wdrożenie planu naprawczego.

72. Wyniki przeprowadzonego przeglądu wewnętrznego i działań naprawczych wdrożonych w jego następstwie powinny być dokumentowane w postaci pisemnych sprawozdań albo protokołów posiedzeń właściwych komitetów lub funkcji nadzorczej i udostępniane organowi zarządzającemu, właściwym komitetom i komórkom ogólnokorporacyjnym.

¹⁸ Zob. wytyczne EUNB w sprawie ustaleń dotyczących outsourcingu.

¹⁹ Więcej informacji na temat outsourcingu można znaleźć w wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego.

2.6 Przejrzystość wewnętrzna

73. Polityka wynagrodzeń danej instytucji powinna być ujawniana wewnętrznie wszystkim pracownikom i powinna być zawsze dostępna dla wszystkich pracowników. Ujawnieniu wewnętrznemu nie podlegają poufne informacje dotyczące wynagrodzeń poszczególnych pracowników.
74. Pracownicy powinni uzyskać informacje dotyczące cech charakterystycznych ich wynagrodzenia zmiennego, a także procesu i kryteriów, które będą stosowane w ocenie wpływu ich działań na profil ryzyka instytucji i na ich wynagrodzenie zmienne. W szczególności należy odpowiednio udokumentować proces oceny wyników danej osoby i zapewnić jego przejrzystość dla zainteresowanej osoby.

3. Polityka wynagrodzeń w kontekście grupy

75. Stosując niniejsze wytyczne na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej, instytucja konsolidująca powinna zapewnić, aby przepisy niniejszych wytycznych miały zastosowanie do pracowników i pracowników jej jednostek zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej, jak określono w ust. 9. Instytucja konsolidująca lub subkonsolidująca powinna mieć w każdym momencie dostępne i przesłać swojemu właściwemu organowi na żądanie informacje na temat stosowania polityki wynagrodzeń zgodnie z niniejszymi wytycznymi na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej, włączając w to ww. informacje dotyczące jednostek zależnych objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej.
76. Organ sprawujący nadzór skonsolidowany i właściwy organ instytucji subskonsolidującej powinny skutecznie nadzorować stosowanie postanowień poprzedniego ustępu i starać się współpracować, w tym w ramach kolegiów organów nadzoru, z innymi organami państw członkowskich odpowiedzialnymi za nadzór nad odpowiednimi jednostkami zależnymi, a w miarę możliwości również z organami z państw trzecich.
77. Na poziomie skonsolidowanym lub subskonsolidowanym instytucja konsolidująca i właściwe organy powinny zapewnić wdrożenie i przestrzeganie polityki wynagrodzeń obejmującej całą grupę w odniesieniu do wszystkich pracowników, w tym wszystkich zidentyfikowanych pracowników, we wszystkich instytucjach i innych podmiotach objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej oraz we wszystkich oddziałach. Przy ustalaniu polityki wynagrodzeń na poziomie grupy należy uwzględnić szczególne wymogi dotyczące wynagrodzeń w jednostkach zależnych. Grupowa polityka wynagrodzeń powinna być zgodna z zasadami należytego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz sprzyjać takiemu zarządzaniu, a także powinna być neutralna pod względem płci.
78. W odniesieniu do instytucji i podmiotów grupy znajdujących się w więcej niż jednym państwie członkowskim, polityka wynagrodzeń obejmująca całą grupę powinna wskazywać, w jaki sposób jej stosowanie powinno zaradzić problemowi różnic pod względem stosowania wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2013/36/UE w poszczególnych krajach,

zwłaszcza pod względem stosowania ograniczenia maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych do 100% (w stosownych przypadkach – do 200% za zgodą udziałowców)²⁰, możliwości stosowania hipotetycznej stopy dyskontowej²¹, wszelkich ograniczeń dotyczących korzystania z instrumentów²², stosowania zwolnień na podstawie art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE oraz krajowej swobody decyzyjnej na podstawie art. 109 ust. 6 te samej dyrektywy co do uwzględnienia jednostek zależnych podlegających konkretnemu systemowi wynagrodzeń w ramach skonsolidowanego zastosowania art. 92, 94 i 95 te samej dyrektywy.

79. Przy stosowaniu wymogów w ujęciu skonsolidowanym zastosowanie mają wymogi dotyczące wynagrodzeń obowiązujące w państwie członkowskim, w którym znajduje się instytucja konsolidująca, w tym w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka grupy, nawet jeżeli wdrożenie wymogów określonych w art. 94 dyrektywy 2013/36/UE przez państwo członkowskie, w którym znajduje się instytucja konsolidująca, jest bardziej rygorystyczne. Na tej samej zasadzie jednostki zależne podlegające dyrektywie 2013/36/UE powinny spełniać w odniesieniu do swoich pracowników wymogi mające zastosowanie na mocy prawa krajowego, nawet jeżeli są one bardziej rygorystyczne niż wymogi w ujęciu skonsolidowanym.

80. Pracownicy oddelegowani przez jednostkę dominującą w państwie trzecim do jednostki zależnej w UE będącej instytucją lub oddziałem, którzy – gdyby byli zatrudnieni bezpośrednio przez tę instytucję lub oddział w UE – zalicziliby się do grona zidentyfikowanych pracowników tej instytucji lub oddziału w UE, są zidentyfikowanymi pracownikami. Tego rodzaju oddelegowani pracownicy powinni podlegać przepisom art. 92, 93 i 94 dyrektywy 2013/36/UE w brzmieniu wdrożonym w państwie członkowskim, w którym dana instytucja lub oddział w UE są zarejestrowane, a także odpowiednim regulacyjnym standardom technicznym. Do celów krótkotrwałych oddelegowań, na przykład w przypadku gdy dana osoba przebywa w danym państwie członkowskim tylko przez kilka tygodni w ramach projektu, osoba ta powinna podlegać powyższym przepisom tylko wówczas, gdyby kwalifikowała się do uznania za zidentyfikowanego pracownika na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, uwzględniając jej wynagrodzenie przyznane za dany okres oddelegowania oraz rolę i obowiązki wykonywane w jego ramach.

81. Nie wolno stosować krótkotrwałych umów lub oddelegowań w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE oraz w innych powiązanych standardach lub wytycznych.

82. Jeżeli chodzi o jednostki zależne mające siedzibę w państwach trzecich, które są objęte zakresem stosowania art. 92, 94 i 95 dyrektywy 2013/36/UE na zasadzie skonsolidowanej, w ramach polityki wynagrodzeń całej grupy należy określić maksymalny stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia do składnika stałego na poziomie nieprzekraczającym 100% (w stosownych

²⁰Artykuł 94 ust. 1 lit. g) ppkt (i) oraz (ii) dyrektywy 2013/36/UE

²¹Artykuł 94 ust. 1 lit. g) ppkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE

²²Artykuł 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE

przypadkach do 200% pod warunkiem wyrażenia zgody przez udziałowców na poziomie grupy), wskazać, czy stosowana jest hipotetyczna stopa dyskontowa i dopilnować, by wypłata wynagrodzenia zmiennego w instrumentach była zgodna z postanowieniami niniejszych wytycznych i przepisami rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 527/2014²³, chyba że stosowanie takich wymogów w państwie trzecim byłoby niezgodnie z prawem. Polityka wynagrodzeń takich jednostek zależnych z państw trzecich powinna być spójna z ogólnogrupową polityką wynagrodzeń i spełniać wymogi określone w art. 92 ust. 2, art. 93 i art. 94 dyrektywy 2013/36/UE przynajmniej w odniesieniu do pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka grupy.

83. Właściwe organy powinny dopilnować, by znajdujące się państwie członkowskim oddziały instytucji kredytowych posiadających zezwolenie na prowadzenie działalności w państwie trzecim podlegały tym samym wymogom, co wymogi obowiązujące w odniesieniu do instytucji w państwach członkowskich. Oddziały, które chcą stosować stosunek stałych i zmiennych składników wynagrodzenia wyższy niż 100%, powinny wykazać właściwym organom, że udziałowcy instytucji w państwie trzecim zgodzili się na wyższy stosunek.

84. Wymogi dotyczące wynagrodzenia określone w dyrektywie 2013/36/UE i niniejszych wytycznych stosuje się do instytucji w państwach członkowskich niezależnie od tego, czy są one jednostkami zależnymi instytucji dominującej z państwa trzeciego. W przypadku gdy jednostka zależna jednostki dominującej w państwie trzecim jest instytucją konsolidującą, zakres konsolidacji ostrożnościowej nie obejmuje poziomu instytucji dominującej z państwa trzeciego i innych bezpośrednich jednostek zależnych tej instytucji dominującej. Instytucja konsolidująca powinna dopilnować, by jej własna polityka wynagrodzeń uwzględniała ogólnogrupową politykę wynagrodzeń instytucji dominującej z państwa trzeciego, o ile nie jest to sprzeczne z wymogami określonymi we właściwych przepisach prawa UE lub prawa krajowego, w tym niniejszych wytycznych.

4 Proporcjonalność

85. Zasada proporcjonalności zapisana w art. 92 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach wymogów dotyczących wynagrodzeń.

86. Stosując wymogi dotyczące wynagrodzeń i postanowienia niniejszych wytycznych w sposób proporcjonalny, instytucje i właściwe organy powinny rozważyć kombinację wszystkich następujących kryteriów:

- a. wielkość,

²³ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 527/2014 z dnia 12 marca 2014 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających klasy instrumentów, które odpowiednio odzwierciedlają jakość kredytową instytucji kontynuującej działalność i są przeznaczone do wykorzystania do celów wynagrodzenia zmiennego (Dz.U. L 148 z 20.5.2014, s. 21). Jest ono opublikowane pod adresem: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

- b. organizacja wewnętrzna oraz
- c. charakter, zakres i złożoność działalności instytucji.

87. Oceniając, co jest proporcjonalne oraz określając wymagany poziom zaawansowania polityki wynagrodzeń i metod pomiaru ryzyka, instytucje i właściwe organy powinny wziąć pod uwagę kombinację jakościowych i ilościowych aspektów wszystkich powyższych kryteriów. Na przykład działalność może być prowadzona na niewielką skalę, ale zarazem obejmować złożone czynności i profile ryzyka ze względu na jej charakter lub złożoność produktów.

88. W tym celu instytucje i właściwe organy powinny wziąć pod uwagę co najmniej następujące kryteria:

- a. czy instytucja spełnia kryteria małej i niezłożonej instytucji, czy kryteria dużej instytucji określone w art. 4 ust. 1 pkt 145 i 146 rozporządzenia (UE) nr 575/2013;
- b. czy instytucja spełnia kryteria i progi określone w art. 94 ust. 3 i 4 dyrektywy 2013/36/UE w odniesieniu do odstępstw od procesu wypłaty zmiennych wynagrodzeń;
- c. obecność geograficzną instytucji oraz rozmiary działalności w każdej jurysdykcji;
- d. formę prawną i dostępne instrumenty udziałowe i dłużne;
- e. zezwolenie na stosowanie wewnętrznych metod szacowania wymogów kapitałowych (np. metoda wewnętrznych ratingów, metoda zaawansowanego pomiaru);
- f. czy instytucja jest częścią grupy, a jeżeli tak, ocenę proporcjonalności sporządzoną w odniesieniu do grupy oraz cechy grupy, do której należy instytucja;
- g. rodzaj działalności i usług objętych zezwoleniem (np. kredyty i depozyty, bankowość inwestycyjna);
- h. strategię biznesową dotyczącą tej działalności i usług;
- i. strukturę działalności gospodarczej i horyzont czasowy, mierzalność i przewidywalność ryzyk związanych z działalnością gospodarczą;
- j. strukturę finansowania instytucji;
- k. organizację wewnętrzną instytucji, w tym poziom wynagrodzenia zmiennego, które może być wypłacane zidentyfikowanym pracownikom;
- l. strukturę zysków i strat instytucji;
- m. rodzaj klientów (np. detaliczni, korporacyjni, małe przedsiębiorstwa, podmioty publiczne);
- n. złożoność produktów lub umów.

89. Stosując wymogi dotyczące wynagrodzeń i postanowienia niniejszych wytycznych w sposób proporcjonalny, instytucje mają obowiązek uwzględnienia swojego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i innych cech, a także opracowania i wdrożenia polityki i praktyki wynagrodzeń, które są odpowiednio dostosowane do strategii biznesowej, celów, wartości i długofalowych interesów instytucji. Obowiązek posiadania prawidłowej i skutecznej polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń dotyczy przy tym wszystkich instytucji i wszystkich pracowników, niezależnie od różnic cechujących poszczególne instytucje.
90. Przed zastosowaniem wymogów dotyczących wynagrodzeń i postanowień niniejszych wytycznych w sposób proporcjonalny należy przeprowadzić identyfikację pracowników na podstawie kryteriów określonych w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE i w rozporządzeniu delegowanym Komisji przyjętym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także dodatkowych kryteriów wewnętrznych²⁴.
91. Ograniczenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych do 100% (200% za zgodą udziałowców) powinno dotyczyć wszystkich zidentyfikowanych pracowników instytucji.
92. W przypadku stosowania określonej polityki wynagrodzeń w odniesieniu do różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników zgodnie z postanowieniami sekcji 3 i 4 niniejszych wytycznych, w ramach korzystania z zasady proporcjonalności należy uwzględnić wpływ danej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka instytucji.
93. Właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje spełniały wymogi dotyczące wynagrodzenia i postanowienia niniejszych wytycznych w sposób zapewniający równe warunki konkurencji między poszczególnymi instytucjami.

Zwolnienia z procesu wypłacania wynagrodzenia zmiennego

94. Bez uszczerbku dla wdrożenia art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE przez państwa członkowskie, instytucje niebędące dużymi instytucjami w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 146 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 i posiadające łączne aktywa poniżej progu określonego w prawie krajowym mogą nie stosować się do wymogów dotyczących odroczenia wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty w instrumentach, określonych w art. 94 ust. 1 lit. l), m) i lit. o) akapit drugi dyrektywy 2013/36/UE. Dużą instytucją jest instytucja, która spełnia co najmniej jedno z kryteriów określonych w art. 4 ust. 1 pkt 146 rozporządzenia (UE) 575/2013.
- a. Ocenę, czy dana instytucja jest globalną instytucją o znaczeniu systemowym lub inną instytucją o znaczeniu systemowym, przeprowadza się zgodnie z art. 131 dyrektywy 2013/36/UE i rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2016/1608 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych dotyczących określenia metody identyfikacji globalnych instytucji o znaczeniu systemowym oraz definiowania podkategorii globalnych instytucji o znaczeniu systemowym, a także wytycznymi EUNB w sprawie kryteriów

²⁴ Zob. wytyczne dotyczące procesu identyfikacji opisane w sekcji 5 niniejszych wytycznych.

określania warunków stosowania art. 131 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE w odniesieniu do oceny innych instytucji o znaczeniu systemowym.

- b. Przy ocenie, czy instytucja konsolidująca spełnia próg określony w art. 4 ust. 1 pkt 146 lit. d) rozporządzenia (UE) 575/2013, kryteria uznaje się za spełnione, jeżeli kwota w ujęciu skonsolidowanym²⁵ przekracza próg. W razie potrzeby kwoty należy przeliczyć na euro z zastosowaniem kursu wymiany opublikowanego przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za ostatni miesiąc roku obrachunkowego instytucji konsolidującej.

95. Przy ustalaniu kwoty rocznego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego pracownikowi oraz stosunku między rocznym wynagrodzeniem zmiennym a stałym do celów art. 94 ust. 3 lit. b), tj. stosowania zwolnień z wymogu odroczenia wynagrodzenia zmiennego i jego wypłaty w instrumentach poszczególnym pracownikom, instytucje powinny uwzględnić kwoty określone w lit. a) i b) oraz stosować się do dodatkowych warunków określonych w lit. c)–f) poniżej:

- a. roczne wynagrodzenie zmienne przyznane za okres rozliczeniowy równy rokowi obrachunkowemu, w odniesieniu do którego ustala się, czy możliwe jest zastosowanie zwolnienia, oraz za wszystkie okresy rozliczeniowe, które zakończyły się w tym roku obrachunkowym, niezależnie od długości bazowych okresów rozliczeniowych, które zakończyły się w tym roku obrachunkowym, np. powinno obejmować pełną kwotę zmiennego wynagrodzenia w oparciu o odnawialne i nieodnawialne okresy naliczania wynagrodzenia oraz premie lojalnościowe za okresy dłuższe niż jeden rok, w przypadku gdy okres bazowy kończy się w danym roku obrachunkowym;
- b. roczne stałe wynagrodzenie przyznane za rok obrachunkowy, w odniesieniu do którego można zastosować zwolnienie; przy obliczaniu tego wynagrodzenia instytucje mogą pominąć inne składniki stałego wynagrodzenia określone w ust. 132 i 133;
- c. kwoty powinny opierać się na definicji stałego i zmiennego wynagrodzenia w rozumieniu niniejszych wytycznych i powinny być obliczane na podstawie przyznanego wynagrodzenia brutto;
- d. wynagrodzenie zmienne powinno składać się z wszelkich form przyznanego wynagrodzenia zmiennego, w tym wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, kwot wypłacanych na zasadzie gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego, premii lojalnościowych, odpraw lub uznaniowych świadczeń emerytalnych;
- e. przy ustalaniu kwot przez instytucje na zasadzie indywidualnej należy uwzględnić wynagrodzenie przyznane przez instytucję, a przy ustalaniu kwoty na zasadzie skonsolidowanej przez instytucję konsolidującą należy uwzględnić wszystkie

²⁵ Zastosowanie ma art. 19 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do podmiotów wyłączonych z zakresu konsolidacji ostrożnościowej.

wynagrodzenia przyznane przez instytucje finansowe i przedsiębiorstwa usług pomocniczych objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej;

- f. w przypadku gdy wynagrodzenie wypłacane jest w walucie innej niż euro, kwoty należy przeliczyć na euro z zastosowaniem kursu wymiany opublikowanego przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za ostatni miesiąc roku obrachunkowego instytucji.

96. Obliczając średnią wartość aktywów z czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego bieżący rok obrachunkowy do celów art. 94 ust. 3 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny stosować średnią arytmetyczną tej wartości na koniec czterech poprzednich lat obrachunkowych. W przypadku gdy księgowość prowadzona jest w walucie innej niż euro, kwoty należy przeliczyć na euro, stosując kurs wymiany publikowany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za ostatni miesiąc każdego roku obrachunkowego.

97. W przypadku gdy prawo krajowe upoważnia właściwe organy do ustalania progów określonych w art. 94 ust. 3 i 4 dyrektywy 2013/36/UE dla poszczególnych instytucji, właściwe organy powinny, obniżając lub zwiększając progi określone w art. 94 ust. 3 i 4 dyrektywy 2013/36/UE, uwzględnić charakter, zakres i złożoność prowadzonej przez instytucję działalności, jej wewnętrzną organizację, a w stosownych przypadkach charakterystykę grupy, do której należy, a także uwzględnić kryteria proporcjonalności określone w niniejszej sekcji.

5. Proces identyfikacji

98. Obowiązkiem instytucji jest określenie pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Wszystkie instytucje powinny raz w roku przeprowadzić samoocenę w celu zidentyfikowania pracowników, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Proces identyfikacji powinien być częścią ogólnej polityki wynagrodzeń instytucji.

99. Samoocena powinna opierać się na kryteriach jakościowych i ilościowych określonych w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, na regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, a jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia pełnej identyfikacji wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji – na dodatkowych kryteriach określonych przez instytucję, odzwierciedlających poziom ryzyka poszczególnych rodzajów działalności instytucji oraz wpływ pracowników na profil ryzyka.

100. Przy stosowaniu kryteriów ilościowych opartych na wynagrodzeniu pracowników należy uwzględnić stałe wynagrodzenie przyznane za poprzedni rok obrachunkowy oraz wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom w poprzednim roku obrachunkowym lub za ten rok. Wynagrodzenie zmienne przyznane w poprzednim roku obrachunkowym jest wynagrodzeniem zmiennym przyznany w poprzednim roku obrachunkowym w odniesieniu do wcześniejszych wyników. Instytucje powinny określić stosowaną metodę w swojej polityce wynagrodzeń.

Stosując kryteria ilościowe oparte na wynagrodzeniu pracowników, instytucje powinny uwzględniać wszystkie pieniężne i niepieniężne stałe i zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane za świadczenie profesjonalnych usług. Standardowe pakiety wynagrodzenia, które nie są ujmowane na poziomie indywidualnym, powinny być uwzględniane poprzez rozbięcie całkowitej kwoty i przypisanie odpowiedniej części danemu pracownikowi według obiektywnych kryteriów.

101. Stosując kryteria ilościowe określone w euro, instytucje przyznające wynagrodzenie w walucie innej niż euro powinny przeliczyć obowiązujące progi, stosując wewnętrzny kurs wymiany używany do celów konsolidacji sprawozdań finansowych albo kurs wymiany używany przez Komisję na potrzeby programowania finansowego i budżetu za miesiąc, w którym przyznano wynagrodzenie, albo kurs wymiany za ostatni miesiąc roku obrachunkowego instytucji²⁶. Instytucja powinna udokumentować stosowaną metodę ustalania kursu wymiany w swojej polityce wynagrodzeń.

102. Samoocena powinna być jasna, spójna, odpowiednio udokumentowana i okresowo aktualizowana w ciągu roku co najmniej w zakresie kryteriów ilościowych określonych w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, a w stosownych przypadkach dodatkowo w oparciu o kryteria instytucji. Instytucje powinny dopilnować, by pracownicy, którzy spełniają lub mogą spełniać kryteria określone w art. 92 ust. 3 lit. a), b) oraz c) dyrektywy 2013/36/EU lub kryteria określone w art. 5 regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników przez okres co najmniej trzech miesięcy w roku obrachunkowym, byli traktowani jako pracownicy zidentyfikowani.

103. Dokumentacja samooceny przeprowadzonej w celu identyfikacji pracowników powinna zawierać co najmniej następujące informacje:

- a. uzasadnienie samooceny i jej zakres;
- b. opis metody użytej do oceny ryzyk wynikających ze strategii biznesowej i działalności instytucji, w tym w poszczególnych lokalizacjach geograficznych;
- c. w jaki sposób oceniane są osoby pracujące w instytucjach i innych podmiotach objętych zakresem konsolidacji, jednostkach zależnych i oddziałach, w tym zlokalizowanych w państwach trzecich;
- d. opis ról i obowiązków poszczególnych organów i komórek wewnętrznych zaangażowanych w opracowanie, nadzorowanie, przegląd i przeprowadzenie procesu samooceny; oraz
- e. wynik identyfikacji.

104. Instytucje powinny prowadzić dokumentację procesu identyfikacji i jego wyników oraz powinny być w stanie wskazać właściwemu organowi nadzoru, w jaki sposób zidentyfikowano

²⁶Kursy wymiany można znaleźć na stronie internetowej Komisji Europejskiej pod adresem: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

pracowników zarówno według kryteriów jakościowych i ilościowych określonych w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, jak i innych kryteriów stosowanych przez instytucje.

105. Dokumentacja samooceny powinna co najmniej zawierać liczbę zidentyfikowanych pracowników, w tym liczbę pracowników zidentyfikowanych po raz pierwszy, zakres obowiązków służbowych i wykonywanej pracy, imiona i nazwiska lub inny niepowtarzalny identyfikator oraz opis przypisania zidentyfikowanych pracowników do obszarów działalności w obrębie instytucji, a także porównanie z samooceną z poprzedniego roku.

106. Dokumentacja powinna również obejmować pracowników, których zidentyfikowano na podstawie kryteriów ilościowych, lecz których działalność zawodową uznano za niemającą istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji zgodnie z regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników. Instytucje powinny przechowywać dokumentację przez odpowiedni okres, aby umożliwić właściwym organom przeprowadzenie przeglądu.

5.1 Uprzednia zgoda na wyłączenie

107. W przypadku gdy instytucja stwierdza zgodnie z regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników, że działalność zawodowa pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji i występuje o uprzednią zgodę, powinna postępować w następujący sposób:

- a. organ zarządzający powinien zdecydować na podstawie analizy przeprowadzonej w ramach dorocznego procesu identyfikacji, czy pracownicy faktycznie nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji i poinformować funkcję nadzorczą o podjętej decyzji. Funkcja nadzorcza albo komitet ds. wynagrodzeń, o ile został powołany, powinny dokonać przeglądu kryteriów i procesu, w ramach których podejmowane są decyzje i zatwierdzić dokonane wyłączenia;²⁷
- b. wniosek o uprzednią zgodę powinien zostać złożony niezwłocznie, lecz nie później niż w terminie sześciu miesięcy od zakończenia poprzedniego roku obrotowego. W miarę możliwości właściwy organ powinien rozpatrzyć wniosek i przyjąć go lub odrzucić w terminie trzech miesięcy od otrzymania kompletnej dokumentacji;
- c. w przypadku gdy w poprzednim roku obrotowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 euro, właściwy organ powinien niezwłocznie poinformować Europejski Urząd Nadzoru Bankowego o otrzymanym wniosku i przekazać swoją wstępną ocenę. Na żądanie właściwy organ powinien niezwłocznie przekazać EUNB wszystkie informacje otrzymane od instytucji. EUNB będzie kontaktować się z właściwym organem w celu zapewnienia spójnego stosowania

²⁷ Zob. ust. 110 w odniesieniu do zgody na odstąpienie od polityki wynagrodzeń.

wyłączeń przed podjęciem przez właściwy organ decyzji dotyczącej przyjęcia lub odrzucenia wniosku.

108. Uprzedniej zgody na wyłączenie pracowników zidentyfikowanych według kryteriów ilościowych należy udzielać wyłącznie na ograniczony okres. Wniosek o uprzednią zgodę składany na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników powinien być składany każdego roku. W odniesieniu do pracowników, w przypadku których decyzja w sprawie wniosku jest podejmowana po raz pierwszy, uprzednia zgoda powinna dotyczyć wyłącznie roku obrachunkowego, w którym złożono wniosek o uprzednią zgodę i następnego roku obrachunkowego. W odniesieniu do pracowników, w przypadku których wydana została już zgoda dla bieżącego roku obrachunkowego, uprzednia zgoda powinna dotyczyć wyłącznie następnego roku obrachunkowego.

109. Jeżeli wyłączenie dotyczyłoby pracowników w jednostkach zależnych, które same w sobie nie podlegają przepisom dyrektywy 2013/36/UE, właściwym organem jest właściwy organ instytucji dominującej. W przypadku oddziałów instytucji kredytowych, których centrala znajduje się w państwie trzecim, właściwym organem jest właściwy organ odpowiedzialny za nadzór nad instytucjami w państwie członkowskim, w którym znajduje się oddział.

110. Wnioski dotyczące uprzedniej zgody powinny zawierać imiona i nazwiska lub innego rodzaju niepowtarzalny identyfikator zidentyfikowanych pracowników, w odniesieniu do których przewidziano zastosowanie wyłączenia, odsetek kapitału wewnętrznego przypisany zgodnie z art. 73 dyrektywy 2013/36/UE do jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, a także analizę wpływu pracowników na profil ryzyka instytucji dla każdego zidentyfikowanego pracownika. W przypadku gdy zidentyfikowani pracownicy są zatrudnieni w tej samej jednostce organizacyjnej i mają tę samą funkcję, powinna zostać przeprowadzona wspólna ocena.

5.2 Zarządzanie procesem identyfikacji

111. Ostateczną odpowiedzialność za proces identyfikacji oraz powiązaną politykę ponosi organ zarządzający. W ramach swojej funkcji nadzorczej organ zarządzający powinien:

- a. zatwierdzić politykę dotyczącą procesu identyfikacji w ramach polityki wynagrodzeń;
- b. uczestniczyć w projektowaniu samooceny;
- c. dopilnować, by ocena na potrzeby identyfikacji pracowników została prawidłowo przeprowadzona, zgodnie z przepisami dyrektywy 2013/36/UE, regulacyjnymi standardami technicznymi dotyczącymi zidentyfikowanych pracowników i postanowieniami niniejszych wytycznych;
- d. na bieżąco nadzorować proces identyfikacji;
- e. zatwierdzać wszelkie istotne odstępstwa od przyjętej polityki lub jej zmiany oraz dokładnie analizować i monitorować ich skutki;
- f. zatwierdzać lub monitorować wszelkie przypadki wyłączenia pracowników na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników w

przypadku, gdy instytucje uznają, że pracownicy nie spełniają kryteriów jakościowych określonych w rozporządzeniu delegowanym Komisji, ponieważ nie mają w rzeczywistości istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji; oraz

- g. przeprowadzać okresowy przegląd zatwierdzonej polityki, a w razie konieczności ją zmieniać.

112. Jeżeli powoływany jest komitet ds. wynagrodzeń, powinien on aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji w związku ze swoimi obowiązkami dotyczącymi przygotowywania decyzji dotyczących wynagrodzeń. Jeżeli nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń, poszczególne zadania powinni wykonywać niepełniący funkcji wykonawczych oraz – w miarę możliwości – zachowujący niezależność członkowie organu zarządzającego w ramach jego funkcji nadzorczej.

113. W procesie identyfikacji powinny na bieżąco uczestniczyć – w ramach powierzonych im uprawnień i obowiązków – niezależne komórki ds. zarządzania ryzykiem i zapewnienia zgodności z przepisami, komórki wspierające biznes (np. komórki ds. ryzyka, działy prawne i kadr) oraz właściwe komitety organu zarządzającego (tj. komitety ds. ryzyka, nominacji i audytu). W szczególności w przypadku powołania komitetu ds. ryzyka, komitet ten powinien uczestniczyć w procesie identyfikacji bez uszczerbku dla zadań komitetu ds. wynagrodzeń. Instytucje powinny zapewnić właściwą wymianę informacji pomiędzy wszystkimi organami wewnętrznymi i komórkami uczestniczącymi w procesie identyfikacji. Proces identyfikacji i jego wyniki powinny podlegać niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu i zewnętrznemu.

5.3 Proces identyfikacji na poziomie indywidualnym, subskonsolidowanym i skonsolidowanym

114. Kryteria ilościowe i jakościowe zawarte art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE i w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, a także określone dodatkowo przez instytucje powinny być stosowane zarówno przez instytucje na zasadzie indywidualnej, na podstawie danych liczbowych i z uwzględnieniem sytuacji danej instytucji, a dodatkowo przez instytucję konsolidującą na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt (48) i (49) rozporządzenia (UE) 575/2013, włączając – z zastrzeżeniem przepisów art. 109 ust. 4-6 dyrektywy 2013/36/UE – wszystkie jednostki zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej, które same w sobie nie są objęte zakresem stosowania dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, na podstawie skonsolidowanych danych liczbowych i z uwzględnieniem sytuacji skonsolidowanej, a także wpływu na profil ryzyka instytucji w ujęciu skonsolidowanym. Proces identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej powinien obejmować pracowników określonych w art. 109 ust. 5 dyrektywy 2013/36/UE, nawet jeżeli jednostka zależna, która zatrudnia danego pracownika, nie podlega wymogom określonym w art. 92, 94 i 95 dyrektywy 2013/36/UE na zasadzie skonsolidowanej i nie podlega przepisom dyrektywy 2013/36/UE na zasadzie indywidualnej.

115. W przypadku stosowania jakościowych kryteriów identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej pracownicy jednostki zależnej są ujmowani wyłącznie wówczas, gdy odpowiadają za funkcje określone w tych kryteriach w ujęciu skonsolidowanym lub

subskonsolidowanym. Na przykład pracownik jednostki zależnej będący członkiem organu zarządzającego tej jednostki zależnej powinien być ujmowany według kryterium stanowiącego, że „pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządczą”, tylko jeżeli pracownik ten jest również członkiem organu zarządzającego instytucji dominującej w UE.

116.Obowiązujące ilościowe kryteria identyfikacji powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników instytucji i jej jednostek zależnych podlegających wymogom określonym w art. 92, 94 i 95 dyrektywy 2013/36/UE na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej, z uwzględnieniem wszystkich wynagrodzeń przyznanych w ramach pełnego zakresu konsolidacji ostrożnościowej.

117.Stosując jakościowe kryteria identyfikacji, instytucje powinny zidentyfikować pracowników odpowiedzialnych za funkcję wymienioną w ramach kryteriów jakościowych, przy czym głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków do niej przypisanych.

5.4 Rola instytucji konsolidującej

118.Z zastrzeżeniem art. 109 ust. 4 dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, instytucja konsolidująca powinna zapewnić ogólną spójność polityki wynagrodzeń grupy, w tym procesów identyfikacji, a także prawidłowość wdrażania polityki na zasadzie skonsolidowanej, subskonsolidowanej i indywidualnej.

5.5 Rola jednostek zależnych i oddziałów

119.Instytucje będące jednostkami zależnymi instytucji konsolidującej powinny wdrożyć w ramach swojej polityki wynagrodzeń politykę przyjętą przez konsolidującą jednostkę dominującą oraz proces identyfikacji pracowników. Wszystkie jednostki zależne powinny aktywnie uczestniczyć w procesie identyfikacji przeprowadzanym przez konsolidującą instytucję dominującą. W szczególności wszystkie jednostki zależne objęte konsolidacją ostrożnościową, w tym te nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy 2013/36/UE, powinny przekazywać instytucji konsolidującej wszelkie informacje niezbędne do właściwego zidentyfikowania wszystkich pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka instytucji w ujęciu skonsolidowanym lub subskonsolidowanym.

120.Jednostki zależne nieobjęte same w sobie zakresem stosowania dyrektywy 2013/36/UE nie muszą przeprowadzać procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym, chyba że są do tego zobowiązane na podstawie sektorowych wymogów dotyczących wynagrodzeń. W przypadku tych jednostek zależnych, które nie podlegają dyrektywie lub innym szczególnym wymogom dotyczącym wynagrodzeń określonym w art. 109 ust. 4 dyrektywy 2013/36/UE, ocena powinna zostać przeprowadzona przez instytucję konsolidującą na poziomie skonsolidowanym i subskonsolidowanym w oparciu o informacje dostarczone przez jednostkę zależną. Instytucje objęte zakresem dyrektywy 2013/36/UE powinny przeprowadzić własną samoocenę w celu identyfikacji pracowników na poziomie indywidualnym. Małe i mniej złożone instytucje objęte

procesem identyfikacji na zasadzie skonsolidowanej mogą powierzyć praktyczne przeprowadzenie procesu identyfikacji na poziomie indywidualnym instytucji konsolidującej.

121. Proces identyfikacji powinien być przeprowadzany przez zlokalizowane w państwie członkowskim oddziały instytucji kredytowych mających centralę w państwie trzecim i znajdujące się w państwie członkowskim instytucje będące jednostkami zależnymi instytucji dominujących zlokalizowanych w państwach trzecich, które zobowiązane są poinformować instytucję dominującą o wynikach tego procesu. Instytucje znajdujące się w państwie członkowskim powinny również uwzględniać w ocenie jednostki zależne objęte zakresem konsolidacji ostrożnościowej oraz oddziały zlokalizowane w państwach trzecich. Instytucje powinny mieć świadomość, że oddziały nie są niezależną częścią instytucji.

122. W przypadku oddziałów z państw trzecich znajdujących się w państwie członkowskim kryteria identyfikacji powinny być stosowane w taki sam sposób w odniesieniu do funkcji, działalności gospodarczej i personelu znajdującego się w państwie członkowskim, jak w przypadku instytucji na poziomie indywidualnym.

6. Baza kapitałowa

123. Instytucje i właściwe organy powinny dopilnować, by przyznanie, wypłata i nabywanie praw do wynagrodzenia zmiennego, w tym stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty w ramach polityki wynagrodzeń instytucji, nie wpływały negatywnie na możliwość utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej.

124. Oceniając prawidłowość bazy kapitałowej, instytucja powinna wziąć pod uwagę całość swoich funduszy własnych, a w szczególności kapitał podstawowy Tier 1, wymóg kapitałowy, w tym wymóg połączonego bufora kapitałowego w rozumieniu art. 128 ust. 6 dyrektywy 2013/36/UE, wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a rozporządzenia (UE) nr 575/2013, minimalny wymóg w zakresie funduszy własnych i zobowiązań kwalifikowalnych w rozumieniu art. 45c dyrektywy 2014/59/UE oraz każdy narzut kapitałowy i ograniczenia w zakresie wypłaty zysków określone w art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE i art. 16a dyrektywy 2014/59/UE, mające zastosowanie w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego wszystkich pracowników, a także wynik procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego. Wymóg utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej oraz ograniczenia w zakresie wypłaty zysków mają zastosowanie również na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej. Dodatkowo właściwe organy powinny uwzględnić wyniki przeglądu nadzorczego i procesu oceny zgodnie z odpowiednimi wytycznymi EUNB.

125. Instytucje powinny uwzględnić wpływ wynagrodzenia zmiennego – zarówno wypłacanego z góry, jak i odroczonego – w ramach swojego planowania kapitałowego i płynnościowego oraz ogólnego procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego.

126. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez instytucję nie może ograniczać zdolności instytucji do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i

powinno uwzględniać interesy udziałowców oraz właścicieli, deponentów, inwestorów i innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej instytucji. Instytucja powinna uwzględnić te wymogi, wyniki procesu wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej, swoje wieloletnie plany kapitałowe, ograniczenia w zakresie wypłaty zysków określone w art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE i art. 16a dyrektywy 2014/59/UE oraz zalecenia właściwych organów i europejskich organów nadzoru dotyczące wypłaty zysków, ustalając:

- a. ogólną pulę wynagrodzenia zmiennego, które może zostać przyznane w tym roku oraz
- b. kwotę wynagrodzenia zmiennego, która zostanie wypłacona lub do której zostaną nabyte prawa w tym roku.

127. Instytucje, które nie mają prawidłowej bazy kapitałowej lub w przypadku których prawidłowość bazy kapitałowej jest zagrożona, powinny podejmować następujące środki w zakresie wynagrodzenia zmiennego:

- a. zmniejszyć pulę premii przyznawanych w ramach wynagrodzenia zmiennego zgodnie z art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 16a dyrektywy 2014/59/UE, ewentualnie całkowicie ją zlikwidować;
- b. zastosować niezbędne korekty wynagrodzenia o wyniki, w szczególności poprzez mechanizm zmniejszenia wysokości wypłaty;
- c. wykorzystać zysk netto instytucji za ten rok i ewentualnie w latach następnych do wzmocnienia bazy kapitałowej. Instytucja nie powinna rekompensować obniżenia wynagrodzenia zmiennego dokonanego w celu zapewnienia prawidłowej bazy kapitałowej w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody, które prowadzą do obejścia niniejszego postanowienia.

128. Właściwe organy powinny interweniować w przypadku, gdy przyznanie wynagrodzenia zmiennego wpływa negatywnie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej, żądając od instytucji obniżenia lub ograniczenia wysokości łącznej puli ustalonego wynagrodzenia zmiennego do czasu poprawy sytuacji pod względem adekwatności kapitałowej, a w razie konieczności zastosowania mechanizmów korekty wynagrodzenia o wyniki, w szczególności mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty, a także wymagając od instytucji wykorzystania zysku netto do wzmocnienia funduszy własnych.

Tytuł II – Struktura wynagrodzeń

7. Kategorie wynagrodzeń

129. W dyrektywie 2013/36/UE jest mowa albo o wynagrodzeniu stałym, albo zmiennym; nie występuje trzecia kategoria wynagrodzenia. Bez uszczerbku dla krajowego wdrażania zwolnień na mocy art. 94 ust. 3-5 dyrektywy 2013/36/UE, jeżeli wynagrodzenie jest zmienne i wypłacane

zidentyfikowanym pracownikom, oprócz ogólnych wymogów zawartych w art. 92 dyrektywy 2013/36/UE, obowiązują również wszystkie wymogi określone w art. 94 tej dyrektywy. W tym celu instytucje powinny przypisać – zgodnie z niniejszymi wytycznymi – składniki wynagrodzenia do wynagrodzenia stałego albo zmiennego oraz określić w ramach swojej polityki wynagrodzeń jasne, obiektywne, z góry ustalone i przejrzyste kryteria przypisywania wszystkich składników wynagrodzenia do kategorii wynagrodzenia stałego albo zmiennego zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 2 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE i niniejszymi wytycznymi.

130. Jeżeli jednoznaczne przypisanie danego składnika do wynagrodzenia stałego nie jest możliwe na podstawie kryteriów określonych w niniejszych wytycznych, należy uznać ten składnik za wynagrodzenie zmienne.

131. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:

- a. opierają się na wcześniej ustalonych kryteriach;
- b. nie mają charakteru uznaniowego, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego i staż pracy pracownika;
- c. są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- d. są stałe, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
- e. są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f. nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez instytucję;
- g. nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka oraz
- h. nie zależą od wyników.

132. Składniki wynagrodzenia stanowiące albo część ogólnej polityki obejmującej całą instytucję w zakresie, w jakim spełniają one warunki określone w ust. 131, albo obowiązkowe płatności wymagane prawem krajowym są uznawane za wynagrodzenie stałe. Należą do nich płatności w ramach standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu niniejszych wytycznych.

133. Następujące składniki wynagrodzenia powinny być również uznawane za stałe, o ile wszystkie podobne sytuacje są traktowane w spójny sposób:

- a. wynagrodzenie wypłacane pracownikom będącym cudzoziemcami z uwzględnieniem kosztów życia i stawek podatkowych w innym kraju;

- b. dodatki do wynagrodzenia zasadniczego w sytuacjach, gdy pracownicy pracują za granicą i otrzymują niższe wynagrodzenie niż wynagrodzenie, które otrzymywaliby na lokalnym rynku pracy na analogicznym stanowisku, w przypadku spełniania wszystkich następujących warunków szczególnych:
 - i. dodatek jest wypłacany w sposób niedyskryminujący wszystkim pracownikom w podobnej sytuacji;
 - ii. dodatek jest przyznawany w związku z tym, że pracownicy są czasowo zatrudnieni za granicą lub na innym stanowisku za wynagrodzeniem, którego poziom wymaga korekty w celu odzwierciedlenia poziomu płac na danym rynku;
 - iii. poziom dopłat został ustalony w oparciu o z góry określone kryteria;
 - iv. okres, przez jaki przysługuje dodatek, jest związany z czasem trwania wyżej wspomnianej sytuacji.

8. Szczególne składniki wynagrodzenia

8.1 Dodatki

134. Zmienne i stałe wynagrodzenie instytucji może obejmować różne składniki, w tym różnego rodzaju dodatki i świadczenia. Instytucje powinny przeanalizować charakter dodatków²⁸ i przypisać je do zmiennych lub stałych składników wynagrodzenia. Przypisanie powinno odbyć się na podstawie kryteriów określonych w sekcji 7.

135. W szczególności jeżeli dodatki są uznawane za wynagrodzenie stałe, ale charakteryzuje je jedna z następujących cech, instytucja powinna odpowiednio udokumentować wyniki ocen przeprowadzonych zgodnie z sekcją 7:

- a. są wypłacane wyłącznie zidentyfikowanemu pracownikom²⁹;
- b. ograniczają się do przypadków, w których stosunek zmiennych do stałych składników wynagrodzenia przekraczałby w przeciwnym razie poziom 100% (lub poziom wynoszący do 200% za zgodą udziałowców);
- c. dodatki są powiązane ze wskaźnikami, którą mogą być potencjalnie traktowane jako mierniki wyników. W takim przypadku instytucja powinna być w stanie wykazać, że wskaźniki te nie są powiązane z wynikami instytucji, np. poprzez analizę korelacji z użytymi wskaźnikami wyników.

²⁸ Nazwy mogą różnić się w zależności od instytucji: „dodatek funkcyjny, dodatek stanowiskowy, zmienny dodatek funkcyjny, stały dodatek do pensji” itp.

²⁹ Bycie zidentyfikowanym pracownikiem nie powinno być uznawane za rolę ani funkcję.

136. W przypadku gdy dodatki są związane z rolą, funkcją lub zakresem odpowiedzialności służbowej pracownika, aby mogły zostać prawidłowo przyporządkowane do stałego składnika wynagrodzenia, powinny one spełniać kryteria określone w ust. 131, w tym wszystkie następujące warunki:

- a. dodatek jest powiązany z rolą lub zakresem odpowiedzialności służbowej i przyznawany, dopóki nie wystąpią istotne zmiany w zakresie obowiązków i uprawnień w ramach danej roli skutkujące *de facto* zmianą roli lub zakresu odpowiedzialności służbowej;
- b. wysokość dodatku nie jest uzależniona od innych czynników niż określona rola lub posiadanie określonego zakresu odpowiedzialności służbowej oraz od kryteriów określonych w ust. 203;
- c. każdy inny pracownik pełniący tę samą rolę lub mający ten sam zakres odpowiedzialności służbowej oraz będący w porównywalnej sytuacji byłby uprawniony do analogicznego dodatku.

137. Właściwe organy powinny dopilnować, by dodatki nie stanowiły instrumentu ani metody ułatwiającej instytucjom omijanie przepisów dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych.

8.2 Wynagrodzenie zmienne oparte na przyszłych wynikach

138. Jeżeli przyznanie wynagrodzenia zmiennego, m.in. w ramach długoterminowych programów motywacyjnych (LTIP), jest uzależnione od dotychczasowych wyników ocenianych na przestrzeni co najmniej jednego roku, ale również od spełnienia warunków dotyczących wyników w przyszłości, powinny być stosowane następujące zasady:

- a. instytucje powinny wyraźnie informować pracowników o dodatkowych warunkach dotyczących wyników, które muszą spełnić, aby nabyć uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego;
- b. przed nabyciem praw do wynagrodzenia zmiennego przez pracowników instytucje powinny ocenić, czy jego warunki zostały spełnione;
- c. powinny zostać określone dodatkowe warunki dotyczące wyników w przyszłości obejmujące z góry ustalony okres rozliczeniowy co najmniej jednego roku;
- d. w przypadku niespełnienia dodatkowych warunków dotyczących wyników w przyszłości, do 100% wynagrodzenia zmiennego przyznanego z zastrzeżeniem tych warunków powinno podlegać mechanizmom zmniejszenia wysokości wypłaty;
- e. okres odroczenia powinien kończyć się najwcześniej po upływie jednego roku od oceny ostatniego warunku dotyczącego wyników; wszelkie pozostałe warunki dotyczące odroczenia wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanych pracowników, określone w sekcji 15, stosuje się tak samo, jak w przypadku wynagrodzenia zmiennego opartego wyłącznie na wynikach sprzed jego przyznania;

- f. do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych powinno się brać całkowitą kwotę wynagrodzenia zmiennego przyznanego w roku obrachunkowym, za który przyznano wynagrodzenie zmienne, w tym w ramach LTIP. Powinno to również dotyczyć sytuacji, w których dotychczasowe wyniki oceniano na przestrzeni wieloletniego okresu naliczania wynagrodzenia.

139. W przypadku gdy przyszłościowy plan wynagrodzenia w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, w tym LTIP, opiera się wyłącznie na warunkach dotyczących przyszłych wyników (np. gdy nowi pracownicy otrzymują LTIP na początku pierwszego roku zatrudnienia), kwotę wynagrodzenia należy uznać za przyznaną po spełnieniu warunków dotyczących wyników, w przeciwnym razie wynagrodzenie nie powinno być przyznane. Do obliczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych w roku obrachunkowym poprzedzającym przyznanie wynagrodzenia należy stosować kwoty przyznane. W przypadku przyznania określonej liczby instrumentów, należy je wyceniać – na zasadzie wyjątku do celów określenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych – według ceny rynkowej lub wartości godziwej ustalonej na moment przyznania przyszłościowego planu wynagrodzenia w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego. Zastosowanie powinny mieć postanowienia ust. 138 lit. a)–c). Wszelkie pozostałe warunki obowiązują tak samo, jak w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego, np. okres odroczenia rozpoczyna bieg po przyznaniu wynagrodzenia zmiennego.

8.3 Dywidendy i odsetki

140. Wypłaty wynagrodzenia dodatkowego w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) dyrektywy w sprawie ZAFI podlegają przepisom dotyczącym wynagrodzenia określonym w tejże dyrektywie, ponieważ w punkcie 2 załącznika II do dyrektywy zaliczono wynagrodzenie dodatkowe do definicji wynagrodzenia³⁰. Zastosowanie mają wytyczne ESMA dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI³¹. Do celów niniejszych wytycznych EUNB, a w szczególności obliczania stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników zgodnie z sekcją 13 niniejszych wytycznych, zastosowanie powinny mieć następujące zasady:

- a. wszelkie płatności dokonywane przez alternatywne fundusze inwestycyjne na rzecz tych pracowników za pośrednictwem instrumentów wynagrodzenia dodatkowego,

³⁰ W pkt 2 załącznika II do dyrektywy w sprawie ZAFI stwierdza się, że „Zasady określone w ust. 1 mają zastosowanie do wszelkich typów wynagrodzeń wypłacanych przez ZAFI, do wszelkich kwot wypłacanych bezpośrednio przez sam AFI, w tym wynagrodzenia dodatkowego, oraz do każdego przekazania jednostek uczestnictwa lub udziałów AFI, dokonanych na korzyść tych kategorii personelu, w tym wyższych kadr kierowniczych, osób podejmujących ryzyko działalności oraz osób sprawujących kontrolę oraz wszelkich pracowników otrzymujących całkowite wynagrodzenie plasujące ich na tym samym szczeblu siatki płac, co kadra kierownicza wyższego szczebla i osoby podejmujące ryzyko działalności, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ich profil ryzyka lub profile ryzyka AFI, którymi zarządzają” (podkreślenie własne).

³¹ ESMA/2013/232, dokument dostępny pod adresem: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. W sprawie szczególnego traktowania wynagrodzenia dodatkowego na mocy dyrektywy w sprawie ZAFI zob. w szczególności ust. 10, 13, 16 i 159 wytycznych ESMA.

niestanowiące proporcjonalnego zwrotu z poczynionej przez nich inwestycji, powinny być uznawane za wynagrodzenie zmienne i wyceniane na moment ich przyznania;

- b. wszelkie płatności dokonywane przez alternatywne fundusze inwestycyjne na rzecz tych pracowników za pośrednictwem instrumentów wynagrodzenia dodatkowego, stanowiące proporcjonalny zwrot z poczynionej przez nich inwestycji (poprzez instrumenty wynagrodzenia dodatkowego) na rzecz alternatywnego funduszu inwestycyjnego, nie powinny być uwzględniane w wyliczeniach.

141. Dywidendy wypłacone z tytułu nabytych akcji lub równoważnych tytułów własności, które pracownicy otrzymują jako udziałowcy lub właściciele danej instytucji, nie stanowią części wynagrodzenia w rozumieniu niniejszych wytycznych. To samo dotyczy odsetek wypłacanych pracownikom z tytułu innych nabytych instrumentów lub inwestycji.

142. Nie wolno jednak korzystać z dywidendy i odsetek jako metody wypłaty wynagrodzenia zmiennego w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia ustanowionych przez dyrektywę w sprawie wymogów kapitałowych.

8.4 Premie lojalnościowe

143. Instytucje powinny być w stanie dowieść, że mają uzasadniony interes, przyznając premie lojalnościowe w celu zatrzymania danego zidentyfikowanego pracownika. Premie lojalnościowe mogą być przykładowo przyznawane w związku restrukturyzacją, likwidacją, po zmianie właściciela lub w celu zapewnienia finalizacji ważnych projektów. Instytucje powinny udokumentować przyczynę przyznania premii lojalnościowej oraz okres czasu, w tym datę początkową i końcową, dla którego zakłada się istnienie takiej przyczyny. Instytucje powinny określić warunki pozostania w firmie i odpowiednie warunki dotyczące wyników (zob. również ust. 147). Instytucje powinny określić długość czasu pozostania w firmie oraz datę lub zdarzenie, po których ustala się, czy warunki pozostania w firmie i warunki dotyczące wyników zostały spełnione.

144. Co do zasady instytucje nie powinny wielokrotnie przyznawać pracownikowi premii lojalnościowych; w wyjątkowych przypadkach i jeżeli jest to należycie uzasadnione, pracownikowi można wypłacić więcej niż jedną premię lojalnościową, o ile następuje to w różnych momentach i na warunkach określonych w niniejszej sekcji w odniesieniu do każdej premii lojalnościowej. Premie lojalnościowe powinny być przyznawane wyłącznie po spełnieniu warunków pozostania w firmie i odpowiednich warunków dotyczących wyników. Ponadto premia lojalnościowa powinna być przyznawana tylko wtedy, gdy nie istnieją powody ku temu, aby premia lojalnościowa nie była przyznana, np. istotne naruszenia przepisów, wykroczenia lub inne uchybienia ze strony pracownika.

145. Premia lojalnościowa powinna być zgodna z wymogami wynikającymi z art. 93, 141 i 141b oraz z odpowiednimi uprawnieniami nadzorczymi wynikającymi z art. 104 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE, co może prowadzić do sytuacji, w której premia lojalnościowa powinna być

zmniejszona, potencjalnie nawet do zera, w zależności od maksymalnej kwoty podlegającej wypłacie (MDA) lub innych ograniczeń nałożonych przez właściwe organy.

146. Oceniając i rozważając, czy przyznanie premii lojalnościowej zidentyfikowanym pracownikom jest właściwe, instytucje i właściwe organy mogą wziąć pod uwagę co najmniej następujące kwestie:

- a. obawy o to, że niektórzy pracownicy mogą zdecydować się na odejście z instytucji;
- b. powody, dla których zatrzymanie danego pracownika jest kluczowe dla instytucji;
- c. konsekwencje odejścia danego pracownika z instytucji; oraz
- d. czy kwota przyznanej premii lojalnościowej jest konieczna i proporcjonalna, aby zatrzymać danego pracownika.

147. Premia lojalnościowa powinna opierać się na konkretnych warunkach, które różnią się od warunków dotyczących wyników stosowanych w odniesieniu do innych składników wynagrodzenia zmiennego i obejmują warunek dotyczący pozostania w firmie oraz konkretne warunki dotyczące wyników. Konkretny warunek przyznawania premii lojalnościowej powinny prowadzić do osiągnięcia celu jej przyznania (tj. zatrzymania pracowników w instytucji przez z góry określony czas lub do czasu określonego zdarzenia). Konkretny warunek dotyczący wyników powinny obejmować warunki związane z uzasadnionym interesem, dla którego należy zatrzymać pracownika, i z postępowaniem pracownika, a także powinny być zgodne z ust. 145. Premie lojalnościowe nie powinny prowadzić do sytuacji, w której całkowite wynagrodzenie zmienne pracownika, na które składa się wynagrodzenie zmienne zależne od wyników oraz premia lojalnościowa, przestaje być powiązane z wynikami danej osoby, jednostki organizacyjnej oraz ogólnymi wynikami instytucji, jak tego wymaga art. 92 ust. 2 lit. g) ppkt (ii) oraz art. 94 ust. 1 lit. a).

148. Premie lojalnościowe nie powinny być przyznawane wyłącznie w celu zrekompensowania pracownikowi faktu niewypłacenia wynagrodzenia za wyniki z powodu niedostatecznych wyników lub sytuacji instytucji finansowej.

149. Premie lojalnościowe są wynagrodzeniem zmiennym, a zatem w przypadku przyznania zidentyfikowanym pracownikom muszą spełniać wymogi dotyczące wynagrodzenia zmiennego na mocy art. 94 dyrektywy 2013/36/UE, w tym w zakresie maksymalnego stosunku między wynagrodzeniem zmiennym a stałym, dostosowania wynagrodzenia do ryzyka *ex post*, wypłaty w instrumentach, odroczenia, zatrzymania, zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty.

150. Premia lojalnościowa musi zostać uwzględniona przy obliczaniu stosunku wynagrodzenia zmiennego do stałego jako wynagrodzenie zmienne. Niezależnie od faktu jej przyznania dopiero po zakończeniu okresu pozostania w firmie, premia lojalnościowa powinna zostać uwzględniona przy obliczaniu stosunku między zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia zgodnie z jedną z metod określonych poniżej:

- a. premia lojalnościowa jest dzielona na roczne kwoty za każdy rok okresu pozostania w firmie, obliczane w sposób liniowy i proporcjonalny. Jeżeli dokładny okres pozostawania w firmie nie jest z góry znany, instytucja powinna określić i odpowiednio udokumentować taki okres, uwzględniając okoliczności i podjęte środki uzasadniające wypłatę premii lojalnościowej. Obliczenia stosunku powinny opierać się na ustalonym okresie; lub
- b. premia lojalnościowa jest uwzględniana w pełnej wysokości w roku, w którym spełniony został warunek pozostania w firmie.

8.5 Uznaniowe świadczenia emerytalne

151. Uznaniowe świadczenia emerytalne są formą wynagrodzenia zmiennego. Jeżeli warunki programu emerytalnego firmy przewidują świadczenia emerytalne, które nie opierają się na wynikach i są w sposób jednolity przyznawane danej kategorii pracowników, takich świadczeń emerytalnych nie należy traktować jako uznaniowych, lecz jako element standardowych pakietów pracowniczych w rozumieniu sekcji niniejszych wytycznych zawierającej definicję. Uznaniowe świadczenia emerytalne nie są odprawami, nawet jeśli pracownik zdecyduje się przejść na wcześniejszą emeryturę.

152. Instytucja powinna dopilnować, by w przypadku odchodzenia pracownika z instytucji lub przechodzenia na emeryturę uznaniowe świadczenia emerytalne nie były wypłacane, o ile nie zostaną wzięte pod uwagę sytuacja ekonomiczna instytucji lub ryzyka podejmowane przez pracownika w przeszłości, które mogą wpłynąć na sytuację instytucji w dłuższej perspektywie czasowej.

153. Pełna kwota uznaniowych świadczeń emerytalnych musi być przyznawana – zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. o) dyrektywy 2013/36/UE i z zastrzeżeniem odstępstwa na mocy jej art. 94 ust. 3 – w instrumentach, o których mowa w lit. l) tego artykułu oraz:

- a. jeżeli zidentyfikowany pracownik opuszcza instytucję przed osiągnięciem wieku emerytalnego, instytucja musi zatrzymać pełną kwotę uznaniowego świadczenia emerytalnego w instrumentach przez okres co najmniej 5 lat bez zastosowania zasady proporcjonalnego nabywania uprawnień;
- b. jeżeli zidentyfikowany pracownik przechodzi na emeryturę, należy zastosować pięcioletni okres zatrzymania w odniesieniu do pełnej kwoty wypłacanej w instrumentach.

154. Instytucje powinny dopilnować, by mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty były stosowane w odniesieniu do uznaniowych świadczeń emerytalnych na takiej samej zasadzie, jak w przypadku innych składników wynagrodzenia zmiennego.

9. Składniki wynagrodzenia przyznawane na zasadzie wyjątku

9.1 Gwarantowane wynagrodzenie zmienne

155. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne może mieć różne formy, m.in. „premię gwarantowaną”, „premię powitalną”, „premię motywacyjną dla nowego pracownika”, „premię minimalną” itp. i może być przyznawane w gotówce lub w instrumentach.

156. Przyznając gwarantowane wynagrodzenie zmienne zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. d) i e) dyrektywy 2013/36/UE przy zatrudnianiu nowych pracowników, instytucjom nie wolno gwarantować wynagrodzenia zmiennego przez okres dłuższy niż pierwszy rok zatrudnienia. Gwarantowane wynagrodzenie zmienne stanowi wyjątek i może występować wyłącznie, jeżeli instytucja dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. e) te same dyrektywy i sekcją 6 niniejszych wytycznych.

157. Instytucje powinny przyznać temu samemu pracownikowi gwarantowane wynagrodzenie zmienne tylko jednokrotnie. Wymóg ten powinien również obowiązywać na poziomie skonsolidowanym i subskonsolidowanym oraz obejmuje sytuacje, w których pracownicy podpisują nową umowę z tą samą instytucją lub inną instytucją objętą zakresem konsolidacji.

158. Instytucje i właściwe organy mogą postanowić, aby nie uwzględniać kwoty gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego w obliczeniach stosunku stałych składników łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych za pierwszy okres rozliczeniowy, jeżeli gwarantowane wynagrodzenie zmienne jest przyznawane przy zatrudnianiu nowego pracownika przed rozpoczęciem pierwszego okresu rozliczeniowego.

159. W ramach uzgodnień dotyczących gwarantowanych części wynagrodzenia zmiennego instytucje mogą, w stosunku do gwarantowanej części wynagrodzenia zmiennego, nie stosować wymogów dotyczących mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty w odniesieniu do gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego. Instytucje mogą wypłacać pełną kwotę w gotówce bez odroczenia.

9.2 Rekompensata lub spłata z tytułu rozwiązania poprzedniej umowy zatrudnienia

160. Rekompensata lub spłata z tytułu poprzedniej umowy zatrudnienia powinny być przyznawane tylko wtedy, gdy spełnione są warunki określone w ust. 156 niniejszych wytycznych.

161. Wynagrodzenie uznaje się za przyznane w formie rekompensaty lub spłaty z tytułu wcześniejszej umowy wówczas, gdy w związku z rozwiązaniem umowy poprzedni pracodawca obniża lub cofa odroczone wynagrodzenie zmienne pracownika. W przypadku pakietów wynagrodzenia przewidujących rekompensatę lub spłatę z tytułu umów dotyczących poprzedniego zatrudnienia, stosuje się wszystkie wymogi dotyczące wynagrodzenia zmiennego,

w tym dotyczące odroczenia, zatrzymania, wypłaty w instrumentach oraz mechanizmów cofnięcia.

9.3 Odprawa i inne płatności po zakończeniu umowy

9.3.1 Odprawa

162. Polityka wynagrodzeń instytucji powinna określać zasady dotyczące odpraw, w tym ich maksymalnej wysokości lub kryteriów określania kwot, które mogą być przyznawane zidentyfikowanym pracownikom na zasadzie odprawy.

163. Instytucje powinny stosować zasady dotyczące uzgadniania i zatwierdzania odpraw w kontekście przedterminowego rozwiązania umowy przez instytucję, w tym określające wyraźny podział obowiązków i uprawnień decyzyjnych oraz stopień zaangażowania w procedury związane z odprawami osób pełniących funkcje kontrolne.

164. Odprawy nie powinny stanowić nieproporcjonalnego wynagrodzenia, lecz odpowiednią rekompensatę dla pracownika w przypadku przedterminowego rozwiązania umowy. Zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. h) dyrektywy 2013/36/UE odprawy muszą odzwierciedlać wyniki osiągnięte w dłuższym okresie i nie mogą premiować niepowodzeń lub uchybień.

165. Odprawy nie powinny być przyznawane w przypadku wystąpienia oczywistych przyczyn uzasadniających niezwłoczne odstąpienie od umowy lub zwolnienie pracownika.

166. Odprawa nie powinna być przyznawana, jeżeli dany pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy w celu podjęcia zatrudnienia u innego podmiotu, chyba że odprawa jest wymagana na podstawie krajowych przepisów prawa pracy.

167. Odprawy obejmują dodatkowe płatności oprócz regularnego wynagrodzenia w następujących konkretnych sytuacjach:

- a. wynagrodzenie w formie odprawy z tytułu utraty stanowiska w przypadku przedterminowego rozwiązania umowy przez instytucję lub jej jednostkę zależną;
- b. wynagrodzenie przyznawane na czas określony, co do którego uzgodniono, że wprowadza okres karencji po rozwiązaniu umowy i podlega klauzuli o zakazie konkurencji;
- c. instytucja rozwiązuje umowy z pracownikami z przyczyn leżących po jej stronie lub z powodu środków wczesnej interwencji;
- d. instytucja chce rozwiązać umowę w następstwie istotnego ograniczenia swojej działalności, w ramach której zatrudniony był pracownik, lub gdy część działalności jest nabywana przez inną instytucję bez możliwości zachowania zatrudnienia przez pracownika w instytucji nabywającej;

- e. instytucja i pracownik zawierają ugodę w sprawie ewentualnego lub faktycznego sporu pracowniczego w celu uniknięcia konieczności rozstrzygnięcia sporu w sądzie.

168. W razie przyznania odprawy instytucje powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi ich zasadność, odpowiedniość przyznanej kwoty i kryteriów stosowanych do określania ich wysokości, w tym fakt, że są powiązane z wynikami osiągniętymi w czasie i nie premiują niepowodzeń lub uchybień.

169. Określając wysokość odpraw, instytucje powinny brać pod uwagę wyniki osiągnięte w czasie i w stosownych przypadkach ocenić powagę przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy może nastąpić z przyczyn leżących po stronie instytucji lub zidentyfikowanych pracowników, które to przyczyny rozróżnia się w następujący sposób:

- a. przyczyny leżące po stronie instytucji powinny być uwzględniane przy określaniu łącznych kwot odpraw dla pracowników, z uwzględnieniem bazy kapitałowej instytucji; wysokość tych odpraw nie powinna być wyższa niż obniżka kosztów uzyskana wskutek przedterminowego rozwiązania umów;
- b. przyczyny leżące po stronie zidentyfikowanych pracowników powinny skutkować obniżeniem kwoty odprawy, która w przeciwnym razie przysługiwałaby, gdyby w szacunkach odprawy uwzględniono wyłącznie wyniki osiągnięte w czasie; oznacza to między innymi możliwość obniżenia kwoty odprawy do zera.

170. Przyczyny po stronie instytucji obejmują następujące sytuacje:

- a. instytucja korzysta z pomocy publicznej lub jest objęta środkami wczesnej interwencji bądź restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji określonymi w dyrektywie 2014/59/UE³²;
- b. złożono wniosek o wszczęcie wobec instytucji standardowego postępowania upadłościowego zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 47 dyrektywy 2014/59/UE;
- c. znaczne straty prowadzą do sytuacji, w której instytucja nie posiada już prawidłowej bazy kapitałowej, w związku z czym obszar działalności zostaje sprzedany lub działalność gospodarcza zostaje ograniczona.

171. Przyczyny po stronie zidentyfikowanych pracowników należy oceniać w każdym przypadku z osobna. Obejmują one następujące sytuacje:

- a. uznano, że członek organu zarządzającego przestał spełniać wysokie standardy uczciwości i kultury osobistej;

³² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/59/UE z dnia 15 maja 2014 r. ustanawiająca ramy na potrzeby prowadzenia działań naprawczych oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w odniesieniu do instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych oraz zmieniająca dyrektywę Rady 82/891/EWG oraz dyrektywy Rady 2001/24/WE, 2002/47/WE, 2004/25/WE, 2005/56/WE, 2007/36/WE, 2011/35/UE, 2012/30/UE i 2013/36/UE, a także rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 190).

- b. zidentyfikowany pracownik uczestniczył w działaniach skutkujących znacznymi stratami dla instytucji, zgodnie z definicją określoną w polityce wynagrodzeń instytucji, bądź ponosi odpowiedzialność za takie działania;
- c. zidentyfikowany pracownik dopuścił się naruszenia wewnętrznych zasad, wartości i procedur poprzez umyślne działanie lub rażące zaniedbanie.

172. Odprawy należy uznać za wynagrodzenie zmienne, dlatego w razie ich przyznania zidentyfikowanym pracownikom zastosowanie mają wszystkie wymogi określone w art. 94 dyrektywy 2013/36/UE. Jednakże w następujących okolicznościach odprawy nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia oraz zastosowania odroczenia i wypłaty w instrumentach:

- a. odprawy obowiązkowe przewidziane przepisami prawa pracy lub zasądzone wyrokiem sądu;
- b. odprawy określone w poniższych ppkt (i) i (ii), jeśli instytucja jest w stanie wykazać zasadność i stosowność kwoty odprawy:
 - (i) odprawy obliczone przy użyciu z góry określonego ogólnego wzoru (np. w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy) przewidzianego w polityce wynagrodzeń w przypadkach, o których mowa w ust. 167;
 - (ii) odprawy odpowiadające dodatkowej kwocie należnej z tytułu zastosowania umownego zakazu konkurencji i wypłacanej w przyszłych okresach do kwoty wynagrodzenia stałego, które zostałyby wypłacone w okresie objętym zakazem konkurencji, gdyby pracownicy byli nadal zatrudnieni;
- c. odprawy określone w ust. 167, niespełniające warunku określonego w ust. 172(b) ppkt. (i), o ile instytucja przedstawiła właściwemu organowi zasadność i adekwatność kwoty odprawy.

173. Przy obliczaniu kwoty, której nie uwzględnia się w wyliczeniach dotyczących stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia, fakt zawarcia w umowie klauzuli o zakazie konkurencji nie musi oznaczać, że cała kwota wypłacana z tytułu przedterminowego rozwiązania umowy jest wypłacana w celu zrekompensowania zidentyfikowanemu pracownikowi zobowiązania do wstrzymania się od konkurencyjnej działalności przez pewien okres czasu. Tylko kwoty rozliczenia, które zostały wyraźnie wskazane w umowie jako rekompensata z tytułu klauzuli o zakazie konkurencji, byłyby zgodne z ust. 172. Jeżeli przepisy krajowe ograniczają okres obowiązywania zakazu konkurencji, wszelkie płatności dokonane po upływie tego terminu nie mogą być uważane za „rozliczenia w związku z zakazem konkurencji” i dlatego nie mogą być wyłączone ze stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia.

174. Przy obliczaniu stosunku zmiennych i stałych składników wynagrodzenia ogółem należy uwzględnić następujące kwoty odpraw na zasadzie wynagrodzenia zmiennego do celów obliczenia tego stosunku za ostatni okres rozliczeniowy:

- a. sumę wszelkich kwot przekraczających wynagrodzenie stałe dla przyszłych okresów zgodnie z ust. 172 lit. b) ppkt (ii);
- b. wszelkie inne odprawy niewymienione w ust. 172.

9.3.2 Inne płatności po zakończeniu umowy

175. Regularne wypłaty wynagrodzenia związane z długością okresu wypowiedzenia nie powinny być uznawane za odprawę. Wypłata odpowiedniej stałej kwoty po zakończeniu umowy o pracę (tj. po jej zakończeniu lub wypowiedzeniu przez pracownika zgodnie z obowiązującymi okresami wypowiedzenia) oraz rekompensata dla pracowników, którym instytucja ogranicza możliwość podejmowania działalności zawodowej, nie powinny podlegać wymogom mającym zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego, o ile jest to zgodne z przepisami prawa krajowego. Takie płatności nie powinny być dokonywane w celu zastąpienia odpraw określonych w ust. 167.

176. Dodatkowe płatności w kontekście terminowego zakończenia okresu umownego lub powołania na członka organu zarządzającego, np. przyznane uznaniowe świadczenia emerytalne, nie powinny być traktowane na zasadzie odprawy. Jeżeli takie składniki są zmiennymi składnikami wynagrodzenia i są wypłacane zidentyfikowanemu pracownikom, podlegają one wszystkim szczególnym wymogom dotyczącym zmiennego wynagrodzenia oraz postanowieniom niniejszych wytycznych.

10 Zakazy

10.1 Osobiste strategie hedgingowe

177. W przypadku gdy odpowiednia polityka wynagrodzeń jest dostosowana do ryzyka, powinna być wystarczająco skuteczna i umożliwiać w praktyce korektę w dół kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanej pracownikom, a także stosowanie mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty.

178. Instytucje powinny w miarę możliwości dopilnować, aby zidentyfikowani pracownicy nie mogli przenosić ryzyka utraty części wynagrodzenia zmiennego na inną stronę poprzez zabezpieczenie/asekurację lub określone rodzaje ubezpieczeń, np. poprzez stosowanie polityki dotyczącej obrotu instrumentami finansowymi i wymogów dotyczących ujawniania informacji.

179. Należy uznać, że dany zidentyfikowany pracownik zabezpieczył się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarł umowę z osobą trzecią lub instytucją i zachodzi dowolna z poniższych przesłanek:

- a. umowa wymaga od osoby trzeciej lub instytucji dokonania bezpośrednio lub pośrednio na rzecz zidentyfikowanego pracownika płatności z tytułu kwot, o jakie wynagrodzenie zmienne tego pracownika zostaje obniżone, bądź też płatności odpowiadających tym kwotom;
- b. zidentyfikowany pracownik nabywa lub posiada instrumenty pochodne, które mają stanowić zabezpieczenie przed ryzykiem strat z tytułu instrumentów finansowych otrzymanych w ramach wynagrodzenia zmiennego.

180. Należy uznać, że zidentyfikowani pracownicy ubezpieczyli się przed ryzykiem korekty wynagrodzenia w dół, jeżeli zawarli umowę ubezpieczeniową przewidującą wypłatę odszkodowania w przypadku wystąpienia korekty wynagrodzenia w dół. Co do zasady powyższe nie powinno stanowić przeszkody dla zawierania umów ubezpieczenia obejmujących płatności osobiste, np. z tytułu leczenia lub rat kredytu hipotecznego.

181. Wymóg niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu obejścia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka przewidzianych w ramach uzgodnień dotyczących wynagrodzenia pracowników powinien dotyczyć odroczonego i zatrzymanego wynagrodzenia zmiennego.

182. Instytucje powinny stosować skuteczne mechanizmy gwarantujące przestrzeganie wymogów niniejszej sekcji przez zidentyfikowanych pracowników. Niezbędne jest co najmniej oświadczenie zawierające zobowiązanie zidentyfikowanego pracownika do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń w celu obejścia skutków dostosowania wynagrodzenia do ryzyka. Funkcje zasobów ludzkich lub kontroli wewnętrznej powinny co najmniej przeprowadzać kontrole weryfikacyjne zgodności oświadczenia ze stanem faktycznym w odniesieniu do wewnętrznych rachunków powierniczych. Kontrole weryfikacyjne powinny co najmniej obejmować wewnętrzne rachunki powiernicze zidentyfikowanych pracowników. Należy również wprowadzić obowiązek informowania instytucji o wszelkich zewnętrznych rachunkach powierniczych.

10.2 Obchodzenie wymogów

183. Instytucje powinny dopilnować, by wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane za pomocą instrumentów lub metod mających na celu obejście lub skutkujących obejściem wymogów dotyczących wynagrodzenia i niniejszych wytycznych w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników lub – jeżeli wymogi te obowiązują w odniesieniu do wszystkich pracowników – wymogów dotyczących wynagrodzenia wszystkich pracowników. Dotyczy to również uzgodnień między instytucją a osobami trzecimi, z tytułu których dany pracownik czerpie finansową lub osobistą korzyść.

184. „Obchodzenie wymogów” oznacza niezgodność z wymogami dotyczącymi wynagrodzenia i ma miejsce wówczas, gdy instytucja, mimo że formalnie zachowuje zgodność z pojedynczymi wymogami, nie realizuje łącznie ogólnych i szczegółowych celów przewidzianych wymogami.

185. Obchodzenie wymogów ma miejsce m.in. w następujących sytuacjach:

- a. gdy wynagrodzenie zmienne jest uznawane za wynagrodzenie stałe zgodnie z brzmieniem niniejszych wytycznych, lecz nie w świetle jego celów;
- b. gdy przyznano wynagrodzenie zmienne niebędące gwarantowanym wynagrodzeniem zmiennym lub nabyte zostały prawa do takiego wynagrodzenia, mimo że w rzeczywistości:
 - i. pracownik, jednostka organizacyjna lub instytucja nie odnotowali pozytywnych wyników, zmierzonych zgodnie z tytułem IV niniejszych wytycznych;
 - ii. nie dokonano skutecznego dostosowania wynagrodzenia do ryzyka (tj. korekty o ryzyko *ex ante* lub *ex post*); lub
 - iii. wynagrodzenie zmienne nie jest zrównoważone w świetle sytuacji finansowej instytucji;
- c. gdy pracownicy otrzymują płatności od instytucji lub podmiotów objętych zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią instrumenty lub metody płatności motywujące do podejmowania ryzyka i zapewniające nieproporcjonalnie wysokie zyski z inwestycji w instrumenty firmy, które znacznie odbiegają od warunków dostępnych innym inwestorom, którzy inwestowaliby w taki instrument;
- d. gdy pracownicy otrzymują płatności od instytucji lub podmiotów objętych zakresem konsolidacji, które nie mieszczą się w definicji wynagrodzenia, lecz stanowią instrumenty lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia (np. bezzwrotna pożyczka);
- e. gdy stałe składniki wynagrodzenia są przyznawane jako stała liczba instrumentów, nie zaś jako stała kwota;
- f. gdy w ramach wynagrodzenia pracownicy otrzymują lub mogą kupować instrumenty, które nie są wyceniane według wartości rynkowej bądź wartości godziwej w przypadku instrumentów nienotowanych, a dodatkowa uzyskana w ten sposób kwota nie jest uwzględniana w wynagrodzeniu zmiennym;
- g. gdy stałe składniki wynagrodzenia są często negocjowane i korygowane w celu dostosowania wynagrodzenia do wyników pracowników;
- h. gdy przyznawane są zbyt wysokie dodatki, nieuzasadnione okolicznościami;
- i. gdy płatność jest dokonywana z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę i nie jest ujmowana jako wynagrodzenie zmienne, podczas gdy ma ona w rzeczywistości charakter odprawy, ponieważ jest dokonywana w kontekście przedterminowego rozwiązania umowy, bądź też gdy pracownik nie przechodzi na emeryturę po otrzymaniu takiej płatności lub gdy tego rodzaju płatności nie są przyznawane co miesiąc;

- j. wszelkie środki prowadzące do sytuacji, w której polityka wynagrodzeń przestałaby być neutralna pod względem płci.

186. Instytucje powinny dopilnować, by metoda pomiaru wyników obejmowała odpowiednie mechanizmy kontroli zapobiegające manipulowaniu kryteriami przyznawania wynagrodzenia. Jeżeli brakuje takich mechanizmów kontroli, wynagrodzenie zmienne nie jest odpowiednio powiązane z wynikami, a polityka wynagrodzeń nie jest odpowiednio wdrożona, a każda wypłata wynagrodzenia zmiennego może doprowadzić do naruszenia wymogów regulacyjnych. Przykładem manipulacji może być podjęcie decyzji na zasadzie przysługi w ramach dwustronnego procesu oceny wyników, np. gdy nie istnieją obiektywne standardy procesu podejmowania decyzji o realizacji celów przez pracowników.

187. Instytucje nie powinny rekompensować pracownikowi obniżenia lub zmiany struktury wynagrodzenia zmiennego, np. w kontekście działań naprawczych lub restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji, bądź też innego rodzaju interwencji publicznej o wyjątkowym charakterze, w latach późniejszych lub poprzez inne płatności, instrumenty lub metody.

188. Instytucje nie powinny tworzyć struktur o charakterze grupy lub podmiotów typu offshore ani zawierać umów z osobami działającymi w imieniu instytucji w celu manipulowania wynikiem procesu identyfikacji (np. ze względu na zastosowanie przez państwo członkowskie odstępstwa na mocy art. 109 ust. 6 dyrektywy 2013/36/UE) i obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia oraz niniejszych wytycznych w odniesieniu do pracowników, do których wymogi te miałyby w przeciwnym razie zastosowanie.

189. Jeżeli instytucje regularnie stosują i przedłużają umowy na krótki okres (np. jednego roku), wówczas właściwe organy powinny sprawdzić, czy tego rodzaju umowy nie stanowią instrumentu lub metody obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia określonych w dyrektywie 2013/36/UE, np. dlatego, że w rzeczywistości stwarzają wynagrodzenie zmienne, a także podjąć stosowne kroki w celu zapewnienia stosowania przez instytucje wymogów art. 92 i 94 dyrektywy 2013/36/UE.

190. Jeżeli w świetle wytycznych zawartych w sekcji 7 wynagrodzenie jest wynagrodzeniem stałym, lecz jest wypłacane w instrumentach, instytucje i właściwe organy powinny rozważyć, czy użyte instrumenty nie skutkują przekształceniem stałego składnika wynagrodzenia w składnik zmienny z racji stwierdzenia powiązania wynagrodzenia z wynikami. Instytucje nie powinny korzystać z instrumentów finansowych w ramach wynagrodzenia stałego w celu obejścia wymogów dotyczących wynagrodzenia zmiennego, a używane instrumenty nie powinny motywować do podejmowania nadmiernego ryzyka.

Tytuł III – Wynagrodzenie osób pełniących określone funkcje

11. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego pełniących jego funkcje zarządczą i nadzorczą

191. Wynagrodzenie członków organu zarządzającego w ramach sprawowania przez nich jego funkcji zarządczej (dalej „funkcja zarządcza”) powinno odpowiadać ich uprawnieniom, zadaniom, wiedzy i obowiązkom.

192. W celu uniknięcia konfliktu interesów i bez uszczerbku dla ust. 193 i 194, członkowie funkcji nadzorczej powinni otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe. Należy wykluczyć mechanizmy motywacyjne oparte na wynikach instytucji. Za wynagrodzenie stałe uznaje się zwrot kosztów członków funkcji nadzorczej i wypłatę na ich rzecz stałej kwoty za godzinę lub dzień pracy, nawet jeżeli czas, za jaki przysługuje zwrot, nie został z góry określony.

193. Jeżeli w wyjątkowych przypadkach wynagrodzenie zmienne jest przyznawane funkcji nadzorczej, wynagrodzenie zmienne i dostosowanie tego wynagrodzenia do ryzyka powinny ściśle odpowiadać zadaniom powierzonym danej osobie w zakresie nadzoru, monitorowania i kontroli, z uwzględnieniem zakresu jej uprawnień i obowiązków oraz realizacji przez nią celów związanych z pełnioną funkcją.

194. W przypadku gdy wynagrodzenie zmienne jest przyznawane w instrumentach, należy podjąć odpowiednie środki w celu zagwarantowania niezależności osądu tych członków organu zarządzającego, m.in. poprzez określenie okresów pozostania w firmie do czasu wygaśnięcia kadencji.

12 Wynagrodzenie osób pełniących funkcje kontrolne

195. Osoby pełniące funkcje kontroli wewnętrznej powinny być niezależne i dysponować wystarczającymi zasobami, wiedzą i doświadczeniem, by wykonywać swoje zadania w zakresie polityki wynagrodzeń instytucji. Osoby pełniące niezależne funkcje kontrolne powinny aktywnie i regularnie współpracować ze sobą i z innymi istotnymi komórkami i komitetami w zakresie polityki wynagrodzeń i ryzyk, które mogą z niej wynikać.

196. Poziom wynagrodzenia osób pełniących niezależne funkcje kontrolne powinien umożliwiać instytucji zatrudnienie do wykonywania tych funkcji wykwalifikowanego i doświadczonego personelu. Wynagrodzenie osób pełniących niezależne funkcje kontrolne powinno być w przeważającej mierze stałe i powinno odzwierciedlać charakter wykonywanych obowiązków.

197. Metody ustalania wynagrodzenia zmiennego osób pełniących funkcje kontrolne, tzn. pracowników ds. zarządzania ryzykiem, kontroli zgodności z przepisami i audytu wewnętrznego, nie powinny wpływać na obiektywność i niezależność pracowników.

Tytuł IV – Polityka wynagrodzeń, przyznawanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanym pracownikom

13. Polityka wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników

198. Instytucje muszą dopilnować, by polityka w zakresie wynagrodzeń dla zidentyfikowanych pracowników była zgodna z wszystkimi zasadami określonymi w art. 92 i 94, a w stosownych przypadkach art. 93, dyrektywy 2013/36/UE oraz by była neutralna pod względem płci.

199. Dla poszczególnych kategorii zidentyfikowanych pracowników instytucje powinny stosować szczególne polityki wynagrodzeń i mechanizmy dostosowania wynagrodzenia do ryzyka, odpowiednie dla zagwarantowania, by wynagrodzenie danej kategorii zidentyfikowanych pracowników odpowiadało wpływowi tych pracowników na profil ryzyka instytucji.

200. W przypadku gdy instytucje rozważają wypłatę więcej niż 100% stałego składnika wynagrodzenia w gotówce, decyzja ta powinna być należycie uzasadniona i zatwierdzona w ramach polityki wynagrodzeń.

201. W przypadku gdy instytucja będąca spółką akcyjną, w szczególności notowaną na giełdzie, stosuje w odniesieniu do niektórych kategorii zidentyfikowanych pracowników wymóg posiadania przez nich akcji przedsiębiorstwa, aby lepiej dostosować zachęty dla pracowników do profilu ryzyka instytucji w dłuższej perspektywie czasowej, kwota ta powinna zostać wyraźnie udokumentowana w polityce instytucji. W przypadku gdy obowiązuje wymóg posiadania akcji, pracownicy powinni posiadać określoną liczbę akcji lub nominalną kwotę akcji tak długo, jak są zatrudnieni na tym samym stanowisku lub też na stanowisku równorzędnym lub znajdującym się wyżej w hierarchii służbowej.

13.1 Całkowicie elastyczna polityka dotycząca wynagrodzenia zmiennego

202. Instytucje muszą posiadać całkowicie elastyczną politykę dotyczącą wynagrodzenia zmiennego dla zidentyfikowanych pracowników zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. f) dyrektywy 2013/36/UE. Kwota przyznanego wynagrodzenia zmiennego powinna odpowiednio reagować na zmiany wyników danego pracownika, jednostki organizacyjnej i instytucji. Instytucja powinna wskazać, w jaki sposób wynagrodzenie zmienne reaguje na zmiany wyników i poziomych wyników. Należy między innymi określić poziom wyników, w przypadku którego wynagrodzenie zmienne spada do zera. Zachowanie nieetyczne lub stanowiące uchybienie powinno skutkować znacznym obniżeniem wynagrodzenia zmiennego pracownika.

203. Neutralne pod względem płci wynagrodzenie stałe zidentyfikowanych pracowników powinno odzwierciedlać ich doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności służbowej, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, stażu pracy, poziomu fachowości i umiejętności, ograniczeń (np. czynników społecznych, ekonomicznych, kulturowych i innych istotnych

czynników), a także doświadczenia zawodowego na danym stanowisku, obszaru działalności oraz poziomu płac w danym kraju.

204. Kwota wynagrodzenia stałego musi być na tyle wysoka, aby możliwe było obniżenie wynagrodzenia zmiennego do zera. Pracownicy nie powinni być uzależnieni od przyznania wynagrodzenia zmiennego, ponieważ może to stwarzać zachęty do nadmiernego podejmowania ryzyka w krótkiej perspektywie czasowej, w tym niewłaściwej sprzedaży produktów w sytuacji, gdy bez podjęcia takiego krótkoterminowego ryzyka wyniki instytucji lub pracowników nie uprawniałyby pracownika do wynagrodzenia zmiennego.

205. Ewentualna wypłata wynagrodzenia stałego w instrumentach nie powinna stanowić przeszkody dla stosowania przez instytucję całkowicie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego.

13.2 Stosunek wynagrodzenia stałego do zmiennego

206. Instytucja powinna z góry określić w swojej polityce wynagrodzeń odpowiedni stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych obowiązujący w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, z zastrzeżeniem ograniczeń i procedur przewidzianych w art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE i w przepisach prawa krajowego, biorąc pod uwagę działalność, ryzyko i wpływ poszczególnych kategorii pracowników na profil ryzyka. Instytucje mogą określić różny stosunek dla różnych jurysdykcji, różnych jednostek organizacyjnych, komórek ogólnokorporacyjnych i osób pełniących funkcje kontroli wewnętrznej oraz różnych kategorii zidentyfikowanych pracowników. Stosunek ten jest ustalany jako stosunek zmiennego składnika wynagrodzenia, który można maksymalnie przyznać w następnym okresie rozliczeniowym, do stałego składnika wynagrodzenia następnego okresu rozliczeniowego.

207. Maksymalny stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia, które można maksymalnie przyznać w danym roku rozliczeniowym, obejmująca kwotę przewidzianej premii lojalnościowej, podzielona przez sumę wszystkich stałych składników wynagrodzenia, których przyznanie przewidziano w tym samym roku rozliczeniowym. W każdym wypadku wszystkie składniki wynagrodzenia powinny być prawidłowo przypisane albo do wynagrodzenia zmiennego, albo stałego, zgodnie z niniejszymi wytycznymi. Instytucje mogą pominąć niektóre zmienne składniki wynagrodzenia, jeżeli są nieistotne, np. gdy przyznawane są proporcjonalne świadczenia niepieniężne.

208. W wyjątkowych i należyście uzasadnionych przypadkach polityka wynagrodzeń może przewidywać inny stosunek dla poszczególnych zidentyfikowanych pracowników należących do danej kategorii pracowników niż dla pozostałych pracowników należących do tej samej kategorii.

209. Stosunki zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych obowiązujące w odniesieniu do kategorii pracowników lub poszczególnych pracowników powinny być

zatwierdzone przez organ zarządzający w ramach jego funkcji nadzorczej, a w stosownych przypadkach przez zgromadzenie udziałowców. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych powinien być określany niezależnie od wszelkich potencjalnych przyszłych korekt ryzyka *ex post* lub wahań cen instrumentów.

210. Rzeczywisty stosunek powinien być obliczany jako suma wszystkich zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych za ostatni rok rozliczeniowy zgodnie z niniejszymi wytycznymi, w tym kwot przyznanych w ramach wieloletnich okresów naliczania wynagrodzenia, podzielona przez sumę stałych składników wynagrodzenia przyznanych za ten sam okres rozliczeniowy. W przypadku wieloletnich, nieodnawialnych corocznie okresów naliczania wynagrodzenia instytucje mogą ewentualnie wziąć pod uwagę w każdym roku okresu rozliczeniowego maksymalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, która może być przyznana na koniec okresu rozliczeniowego, podzieloną przez liczbę lat okresu rozliczeniowego.

211. Rzeczywisty stosunek przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych powinien wzrastać z osiąganymi wynikami i obejmować kwoty wynagrodzenia przyznawane wyłącznie w przypadku osiągnięcia wyników „powyżej założonego celu” lub „wyjątkowych”. Rzeczywisty stosunek nie może przekraczać maksymalnego stosunku określonego zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE, w prawie krajowym i w polityce wynagrodzeń instytucji.

212. Obliczając maksymalny lub rzeczywisty stosunek, instytucje powinny stosować wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej mającej zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego na podstawie art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE, wyłącznie wówczas, gdy państwa członkowskie wdrożyły art. 94 ust. 1) lit. g) ppkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE lub gdy stosunek jest obliczany dla zidentyfikowanych pracowników instytucji mającej siedzibę w państwie trzecim, która jest jednostką zależną instytucji dominującej z UE.

14. Proces dostosowania wynagrodzenia do ryzyka

213. Proces dostosowania ryzyka obejmuje proces pomiaru wyników i ryzyka (sekcja 14.1), proces przyznania (sekcja 14.2) oraz proces wypłaty (sekcja 15). Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka wynagrodzenie zmienne powinno być korygowane o wszystkie bieżące i przyszłe podejmowane ryzyka. Instytucja powinna dopilnować, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone zachętami do zarządzania ryzykiem.

214. Instytucje powinny dostosować horyzont czasowy pomiaru ryzyka i wyników do swojego cyklu koniunkturalnego w perspektywie wieloletniej. Instytucje powinny określić odpowiednią długość okresu naliczania wynagrodzenia i okresów wypłaty wynagrodzenia, dokonując rozróżnienia między wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane z góry i wynagrodzeniem, które powinno być wypłacane po upływie okresów odroczenia i zatrzymania. Okresy naliczania wynagrodzenia i wypłaty powinny uwzględniać działalność i pozycję danej kategorii zidentyfikowanych pracowników, a w wyjątkowych przypadkach pojedynczego zidentyfikowanego pracownika.

215. Na każdym etapie procesu dostosowania wynagrodzenia do ryzyka należy stosować odpowiednią kombinację kryteriów ilościowych i jakościowych w postaci kryteriów bezwzględnych i względnych, tak by należycie ująć wszystkie ryzyka, wyniki i niezbędne korekty ryzyka. Instytucja powinna ustanowić bezwzględne mierniki wyników na podstawie swojej strategii, w tym swojego profilu ryzyka i gotowości do podejmowania ryzyka. Instytucja powinna określić względne mierniki wyników umożliwiające porównanie wyników z porównywalnymi instytucjami – „wewnętrznymi” (tj. w obrębie organizacji) lub „zewnętrznymi” (tj. z podobną instytucją). Kryteria ilościowe i jakościowe oraz stosowane procesy powinny być przejrzyste oraz w największym możliwym stopniu określone z góry. Zarówno kryteria ilościowe, jak i jakościowe mogą częściowo obejmować subiektywny osąd.

216. W przypadku metod subiektywnych instytucje powinny zapewnić dostateczny poziom przejrzystości i obiektywności dokonywanego osądu poprzez:

- a. ustanowienie jasnych pisemnych zasad określających parametry i najważniejsze aspekty, na których oparty będzie osąd;
- b. przedstawienie wyraźnej i pełnej dokumentacji ostatecznej decyzji dotyczącej pomiaru ryzyka i wyników lub zastosowanych korekt o ryzyko;
- c. zaangażowanie właściwych osób pełniących funkcje kontrolne;
- d. uwzględnienie osobistych zachęt pracowników dokonujących osądu oraz ewentualnych konfliktów interesów;
- e. wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontroli i równowagi, np. dokonywanie korekt przez zespół składający się z pracowników jednostek organizacyjnych, komórek ogólnokorporacyjnych i osób pełniących funkcje kontrolne itp.;
- f. zapewnienie zatwierdzania przez funkcję kontrolną dokonanej oceny lub na szczeblu znajdującym się wyżej niż komórka dokonująca oceny, np. na szczeblu organu zarządzającego w ramach jego funkcji zarządczej lub nadzorczej bądź komitetu ds. wynagrodzeń.

217. Instytucje powinny zapewnić przejrzystość procesu dostosowania wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników do ryzyka, w tym jego subiektywnych elementów, które opierają się bardziej na osądzie niż na obiektywnych faktach lub danych.

218. Instytucje powinny przekazywać komitetowi ds. wynagrodzeń lub funkcji nadzorczej szczegółowe informacje w przypadku, gdy końcowy wynik uzyskany po zastosowaniu mierników subiektywnych znacznie różni się do pierwotnego wyniku uzyskanego za pomocą z góry określonych mierników.

14.1 Proces pomiaru wyników i ryzyka

219. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników powinno być dostosowane do wszystkich ryzyk i wyników instytucji, jednostki organizacyjnej i danej osoby. Względne znaczenie każdego poziomu kryteriów wyników powinno zostać z góry określone w polityce wynagrodzeń i odpowiednio wyważone, tak by uwzględniało cele przyjęte na każdym poziomie, pozycję lub obowiązki danego pracownika, jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony i bieżące oraz przyszłe ryzyka.

14.1.1 Ocena ryzyka

220. Instytucje powinny określić cele instytucji, jednostek organizacyjnych i pracowników. Cele te powinny wynikać ze strategii biznesowej i w zakresie ryzyka, wartości korporacyjnych, gotowości do podejmowania ryzyka i długofalowych interesów oraz uwzględniać koszt kapitału i płynność instytucji. Instytucje powinny ocenić osiągnięcia jednostek organizacyjnych i zidentyfikowanych pracowników instytucji w okresie naliczania wynagrodzenia w stosunku do ich celów.

221. Instytucje powinny wziąć pod uwagę wszystkie bieżące i przyszłe ryzyka, zarówno z tytułu pozycji bilansowych, jak i pozabilansowych, rozróżniając ryzyka istotne dla instytucji, jednostek organizacyjnych i indywidualnych osób. Mimo że na szczeblu ogólnoinstytucjonalnym instytucje ponoszą z reguły wszystkie rodzaje ryzyka, na poziomie poszczególnych zidentyfikowanych pracowników lub jednostek organizacyjnych istotne mogą być wyłącznie niektóre rodzaje ryzyka.

222. Instytucje powinny również stosować mierniki wykorzystywane w ramach dostosowania wynagrodzenia do ryzyka w przypadku, gdy trudno jest precyzyjnie oszacować ekspozycję na ryzyko, np. w przypadku ryzyka reputacyjnego i operacyjnego. W takich przypadkach ocena ryzyka powinna opierać się na odpowiednich wskaźnikach, w tym wskaźnikach ryzyka, wymogach kapitałowych lub analizie scenariuszowej.

223. W celu zachowawczego uwzględnienia wszystkich istotnych ryzyk na poziomie instytucji i jednostki organizacyjnej instytucje powinny stosować te same metody pomiaru ryzyka, których używają do celów wewnętrznego pomiaru ryzyka, np. w ramach procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego (ICAAP) oraz indywidualnej oceny adekwatności płynności. Instytucje powinny uwzględnić oczekiwane i nieoczekiwane straty i warunki skrajne. Na przykład jeżeli instytucja korzysta z metody zaawansowanego pomiaru (Advanced Measurement Approach, AMA) w celu obliczenia swoich operacyjnych wymogów kapitałowych, metoda ta będzie już obejmowała analizę strat mających poważne skutki i analizę scenariuszową. Na tej samej zasadzie modele oceny ryzyka kredytowego i ryzyka rynkowego lub kapitału ekonomicznego będą również obejmowały warunki skrajne.

224. Instytucje powinny być w stanie przedstawić właściwemu organowi rozbić kalkulacji ryzyka na poszczególne jednostki organizacyjne i poszczególne rodzaje ryzyka. Polityka wynagrodzeń instytucji powinna określać zakres i jakość metod oraz modeli stosowanych w ramach ICAAP w

sposób proporcjonalny. Im bardziej złożone metody ICAAP, tym bardziej rozbudowana powinna być polityka w zakresie wynagrodzenia zmiennego, w tym techniki korygowania wynagrodzenia o ryzyko.

14.1.2 Kryteria dotyczące wyników wrażliwych na ryzyko

225. Instytucje powinny określać i dokumentować zarówno ilościowe, jak i jakościowe kryteria wyników, w tym kryteria finansowe i niefinansowe, obowiązujące w odniesieniu do indywidualnych osób, jednostek organizacyjnych i instytucji. Kryteria dotyczące wyników nie powinny motywować do podejmowania ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów.

226. Instytucje powinny zapewnić odpowiednią równowagę między kryteriami ilościowymi i jakościowymi oraz kryteriami bezwzględnymi i względnymi.

227. Kryteria stosowane w ramach pomiaru ryzyka i wyników powinny być jak najściślej powiązane z decyzjami podejmowanymi przez danego pracownika i kategorię pracowników objętego/objętą pomiarem wyników i powinny gwarantować, że proces przyznania wynagrodzenia ma odpowiedni wpływ na zachowanie pracowników.

228. Kryteria wyników powinny obejmować możliwe do osiągnięcia cele oraz mierniki, na które dany zidentyfikowany pracownik ma pewien bezpośredni wpływ. Na przykład zmienną na poziomie indywidualnym dla specjalisty kredytowego mogłaby być terminowość spłat kredytu zainicjowanego lub monitorowanego przez tę osobę, podczas gdy dla dyrektora danej jednostki organizacyjnej mogłyby nią być wyniki kierownictwa tej jednostki. W ramach oceny wyników powinny być mierzone skutecznie zrealizowane wyniki lub rezultaty.

229. Kryteria ilościowe powinny obejmować na tyle długi okres, aby możliwe było ujęcie ryzyka podejmowanego przez zidentyfikowanych pracowników, jednostki organizacyjne i instytucję oraz powinny być skorygowane o ryzyko i obejmować mierniki efektywności ekonomicznej. Przykładami kryteriów wyników są: zwrot z kapitału skorygowany o ryzyko (RAROC), zwrot z kapitału skorygowanego o ryzyko (RORAC), zysk ekonomiczny, kapitał wewnętrzny skorygowany o ryzyko ekonomiczne, wkład ekonomiczny netto, koszt finansowania skorygowany o ryzyko, dane liczbowe dotyczące ryzyka uzyskane w wyniku procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego lub dane finansowe dotyczące budżetu określonych komórek (np. komórek ogólnokorporacyjnych, ds. prawnych i zasobów ludzkich) lub ich profilu ryzyka operacyjnego, bądź też korekty księgowe.

230. Wskaźniki efektywności operacyjnej (np. zyski, przychody, wydajność, koszty i mierniki wolumenu) lub niektóre kryteria rynkowe (np. cena akcji i całkowita stopa zwrotu) nie obejmują jawnej korekty o ryzyko i mają bardzo krótkoterminowy charakter, a zatem nie są wystarczające do ujęcia wszystkich ryzyk związanych z działalnością zidentyfikowanych pracowników. Tego rodzaju kryteria dotyczące wyników wymagają dodatkowych korekt o ryzyko.

231. Na poziomie instytucji, jednostki organizacyjnej lub indywidualnym istotne mogą być kryteria jakościowe (takie jak osiągnięcie rezultatów, stosowanie się do strategii w zakresie gotowości

do podejmowania ryzyka oraz przestrzeganie przepisów). Przykładami kryteriów jakościowych są: osiąganie celów strategicznych, zadowolenie klientów, przestrzeganie polityki zarządzania ryzykiem, zgodność z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi, sprawowanie kierownictwa, praca zespołowa, kreatywność, motywacja i współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi oraz komórkami kontroli wewnętrznej i ogólnokorporacyjnymi.

14.1.3 Kryteria szczególne dotyczące osób pełniących funkcje kontrolne

232. W przypadku gdy pracownicy pełniący funkcje kontrolne otrzymują wynagrodzenie zmienne, należy je ocenić, a zmienną część wynagrodzenia ustalać oddzielnie od jednostek organizacyjnych, nad którymi pracownicy ci sprawują kontrolę. Dotyczy to również wyników będących rezultatem decyzji biznesowych (np. zatwierdzenie nowego produktu), w których uczestniczy dana osoba pełniąca funkcję kontrolną.

233. Kryteria oceny wyników i ryzyk powinny opierać się przede wszystkim na celach osób odpowiedzialnych za kontrolę wewnętrzną. Wynagrodzenie zmienne dla osób pełniących funkcje kontrolne powinno głównie wynikać z celów kontroli, np. współczynnika Tier 1, wskaźnika kredytów zagrożonych, wskaźnika odzyskania kredytów zagrożonych lub wyników audytu. Wynagrodzenie zmienne tych osób może również do pewnego stopnia opierać się na wynikach całej instytucji. Instytucja powinna rozważyć przyjęcie o wiele niższego stosunku zmiennych do stałych składników wynagrodzenia w odniesieniu do osób pełniących funkcje kontrolne niż stosunek obowiązujący w odniesieniu do kontrolowanych przez nie jednostek organizacyjnych.

234. Jeżeli szef komórki ds. zarządzania ryzykiem (dyrektor ds. ryzyka) jest jednocześnie członkiem organu zarządzającego, zasady określone w ust. 232 i 233 powinny również obowiązywać w odniesieniu do wynagrodzenia dyrektora ds. ryzyka.

14.2 Proces przyznawania wynagrodzenia

235. Instytucje powinny określać pulę premii. Określając pulę premii lub wysokość wynagrodzenia przyznawanego indywidualnym pracownikom, instytucje powinny uwzględniać wszystkie bieżące ryzyka, oczekiwane straty, szacowane nieoczekiwane straty i warunki skrajne związane z działalnością instytucji.

236. Wynagrodzenie zmienne powinno być przyznawane po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia. Okres naliczania wynagrodzenia powinien trwać co najmniej jeden rok. W przypadku stosowania dłuższych okresów, różne okresy naliczania wynagrodzenia mogą na siebie zachodzić, na przykład jeżeli każdego roku rozpoczyna się nowy okres wieloletni.

237. Po zakończeniu okresu naliczania wynagrodzenia instytucja powinna określić wynagrodzenie zmienne danego zidentyfikowanego pracownika poprzez przełożenie kryteriów dotyczących wyników na rzeczywiście przyznane wynagrodzenie, z uwzględnieniem korekt o ryzyko. W

trakcie procesu przyznawania wynagrodzenia instytucja powinna skorygować jego wysokość o potencjalne niekorzystne zdarzenia w przyszłości („korekta *ex ante* o ryzyko”).

14.2.1 Tworzenie puli premii

238. Instytucje powinny ustanawiać jedną lub kilka puli premii na okres, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne i je zsumować w celu obliczenia ogólnej puli premii dla całej instytucji.

239. Ustanawiając pule premii, instytucje powinny brać pod uwagę stosunek zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych mający zastosowanie do kategorii zidentyfikowanych pracowników, kryteria dotyczące wyników i ryzyka przyjęte dla całej instytucji, cele kontroli i sytuację finansową instytucji, w tym jej bazę kapitałową i płynność. Wskaźniki wyników użyte do obliczenia puli premii powinny obejmować długoterminowe wskaźniki wyników i uwzględniać zrealizowane wyniki finansowe. Metody rachunkowe i wyceny należy stosować w sposób ostrożnościowy w celu zapewnienia rzetelnej i sprawiedliwej oceny wyników finansowych, bazy kapitałowej i płynności.

240. Pule premii nie powinny być ustalane na określonym poziomie w celu spełnienia żądań płacowych.

241. Określając łączną pulę premii, instytucje powinny stosować odpowiednie procesy i mechanizmy kontrolne.

242. W przypadku stosowania podejścia ogólnego instytucje powinny określić kwotę puli premii na poziomie instytucji, która będzie następnie rozdzielana w całości lub w części pomiędzy poszczególne jednostki organizacyjne i osoby pełniące funkcje kontrolne po przeprowadzeniu oceny ich wyników. Następnie powinno być przyznawane indywidualne wynagrodzenie na podstawie wyników danej osoby.

243. W przypadku gdy instytucje określają pulę premii oddolnie, proces powinien rozpoczynać się na poziomie danego pracownika. W zależności od kryteriów dotyczących wyników, według których oceniani są pracownicy, dana część puli premii jest przypisywana danemu pracownikowi; pula premii jednostki organizacyjnej i instytucji jest równa sumie przyznanych potencjalnych kwot wynagrodzenia rozdysponowanych pomiędzy poszczególne podległe szczeble. Instytucja powinna zapewnić odpowiednie uwzględnienie jej ogólnych wyników.

244. Przy rozdzielaniu puli premii na poziomie jednostki organizacyjnej lub indywidualnego pracownika przypisywana kwota powinna zostać obliczona przy użyciu odpowiednich, określonych z góry formuł i metod subiektywnych. Instytucje mogą stosować karty wyników lub inne odpowiednie metody, łącząc różne podejścia.

245. Wybierając określone podejście, instytucje powinny pamiętać, że formuły charakteryzuje większa przejrzystość, a tym samym stwarzają one wyraźniejsze zachęty, ponieważ pracownicy znają wszystkie czynniki decydujące o ich wynagrodzeniu zmiennym. Formuły mogą jednak nie uwzględniać wszystkich celów, zwłaszcza jakościowych, które można lepiej ująć przy użyciu

metod subiektywnych. Metody subiektywne dają kierownictwu większą elastyczność, a zatem mogą osłabić efekt zachęt opartych na ryzyku wynagrodzenia zmiennego opartego na wynikach. Należy je zatem stosować z zachowaniem odpowiednich mechanizmów kontroli i w ramach dobrze udokumentowanego i przejrzystego procesu.

246. Czynniki takie jak ograniczenia budżetowe, konieczność zatrzymania pracownika i względy rekrutacyjne, wzajemnie subsydiowane się jednostek organizacyjnych itp. nie powinny mieć decydującego znaczenia w podziale puli premii, ponieważ mogą osłabić związek między wynikami, ryzykiem i wynagrodzeniem.

247. Instytucje powinny prowadzić dokumentację procesu ustalania puli premii i wynagrodzenia pracowników, w tym sposobu łączenia szacunków uzyskanych za pomocą różnych metod.

14.2.2 Korekta o ryzyko *ex ante* w procesie przyznawania wynagrodzenia

248. Instytucje powinny określać pulę premii i wynagrodzenie zmienne przewidziane do przyznania na podstawie oceny wyników i podejmowanego ryzyka. Korekta o ryzyko dokonywana przed przyznaniem wynagrodzenia („korekta o ryzyko *ex ante*”) powinna być dokonywana na podstawie wskaźników ryzyka i zapewniać pełne dostosowanie przyznawanego wynagrodzenia zmiennego do podejmowanych ryzyk. Kryteria dotyczące korekty o ryzyko *ex ante* powinny być dostatecznie szczegółowe, tak by uwzględniać wszystkie istotne ryzyka.

249. W zależności od dostępności kryteriów korekty o ryzyko instytucje powinny ustalić, na jakim poziomie będą stosować korekty o ryzyko *ex ante* do obliczania puli premii. Powinno się to odbywać na poziomie jednostki organizacyjnej lub na poziomie jej podstruktur organizacyjnych, np. jednostek sprzedaży lub indywidualnego pracownika.

250. Dostosowanie wynagrodzenia do ryzyka powinno odbywać się na podstawie kryteriów dotyczących wyników skorygowanych o ryzyko, w tym kryteriów dotyczących wyników, które są korygowane o ryzyko na podstawie osobnych wskaźników ryzyka. Należy stosować kryteria ilościowe i jakościowe.

251. Dokonywane przez instytucje korekty o ryzyko *ex ante* – jeżeli opierają się na kryteriach ilościowych – powinny zasadniczo bazować na istniejących miernikach stosowanych przez instytucję do innych celów związanych z zarządzaniem ryzykiem. W przypadku zmian tych mierników w ramach procesu zarządzania ryzykiem instytucje powinny wprowadzać analogiczne zmiany w systemie wynagrodzeń. Do kryteriów ilościowych należą:

- a. kapitał ekonomiczny, zysk ekonomiczny, zwrot z aktywów ważonych ryzykiem i zwrot z przydzielonego kapitału;
- b. koszt i ilość kapitału wymaganego na pokrycie ryzyk związanych z działalnością, przy czym podział kosztów kapitałowych powinien odzwierciedlać profil ryzyka instytucji, a cały kapitał własny instytucji powinien być w pełni przydzielony i pokryty;

- c. koszt i ilość ryzyka płynności podejmowanego w toku prowadzenia działalności;
- d. pośrednie koszty płynności (tj. koszty niedopasowania płynności, koszty warunkowego ryzyka płynności i inne ekspozycje na ryzyko płynności instytucji).

252. Pomiar rentowności instytucji i jej jednostek organizacyjnych powinien bazować na przychodach netto po uwzględnieniu wszystkich kosztów bezpośrednich i pośrednich związanych z działalnością. Instytucje nie powinny wyłączać kosztów komórek ogólnokorporacyjnych, np. kosztów IT, kosztów ogólnych grupy lub zaprzestania działalności.

253. Określając pulę premii i wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, instytucje powinny przykładowo dokonywać korekt o ryzyko *ex ante* poprzez stosowanie zrównoważonych kart wyników, które jawnie obejmują względy związane z ryzykiem i kontrolą, takie jak naruszenia zgodności z przepisami, naruszenia ograniczeń ryzyka i wskaźniki kontroli wewnętrznej (np. na podstawie ustaleń audytów wewnętrznych,) lub innych tego rodzaju metod.

15. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego

254. Instytucje powinny wypłacać wynagrodzenie zmienne częściowo z góry, a częściowo w postaci odroczonej, a także z zachowaniem odpowiednich proporcji między instrumentami udziałowymi, instrumentami związanymi z instrumentami udziałowymi lub innymi kwalifikowalnymi instrumentami oraz gotówką zgodnie z art. 94 dyrektywy 2013/36/UE. Przed wypłatą odroczonej części wynagrodzenia w gotówce lub nabyciem uprawnień do instrumentów w ramach wynagrodzenia odroczonego należy przeprowadzić ponowną ocenę wyników i w miarę konieczności zastosować korektę o ryzyko *ex post* w celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia. Dotyczy to również sytuacji, w których stosuje się wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia.

15.1 Wynagrodzenie nieodroczone i odroczone

255. Instytucje powinny wprowadzić harmonogram odroczenia wynagrodzenia, odpowiednio dostosowujący wynagrodzenie pracowników do działalności, cyklu koniunkturalnego i profilu ryzyka oraz działań zidentyfikowanych pracowników, tak by wystarczająca część wynagrodzenia zmiennego mogła być na przestrzeni czasu korygowana o wyniki pod względem ryzyka za pomocą korekt o ryzyko *ex post*.

256. Harmonogram odroczenia obejmuje różne elementy:

- a. odsetek odraczanego wynagrodzenia zmiennego (sekcja 15.2);
- b. długość okresu odroczenia (sekcja 15.2);

- c. szybkość nabywania uprawnień do odroczonego wynagrodzenia, w tym czas od zakończenia okresu naliczania wynagrodzenia do nabycia uprawnień do pierwszej odroczonej kwoty (sekcja 15.3).

257. Instytucje powinny uwzględniać w ramach harmonogramu odroczenia formę, w jakiej odroczone wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i powinny w stosownych przypadkach różnicować powyższe elementy w ramach harmonogramu odroczenia w zależności od kategorii zidentyfikowanych pracowników. Kombinacja powyższych elementów powinna umożliwić opracowanie efektywnego harmonogramu odroczenia, w którym przejrzyste procedury dostosowania wynagrodzenia do ryzyka zapewniają jasne zachęty do podejmowania ryzyka w długiej perspektywie czasowej.

15.2 Okres odroczenia i odsetek wynagrodzenia odroczonego

258. Okres odroczenia rozpoczyna się z chwilą przyznania wynagrodzenia (np. wraz z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry). Odroczenie może obejmować oba rodzaje wynagrodzenia zmiennego – w gotówce i w instrumentach.

259. Określając rzeczywisty okres odroczenia i odsetek wynagrodzenia podlegającego odroczeniu zgodnie z wymogami minimalnymi określonymi w art. 94 ust. 1 lit. m) i art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny rozważyć:

- a. zakres obowiązków i uprawnień zidentyfikowanych pracowników i wykonywanych przez nich zadań;
- b. cykl koniunkturalny i charakter działalności instytucji;
- c. prognozowane zmiany w zakresie działalności gospodarczej i wyników oraz ryzyk instytucji i jednostki organizacyjnej, a także wpływ zidentyfikowanych pracowników na te zmiany;
- d. zatwierdzony stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami łącznego wynagrodzenia oraz bezwzględną kwotę wynagrodzenia zmiennego.

260. Instytucje powinny wskazać, w odniesieniu do których kategorii zidentyfikowanych pracowników, w tym biorąc pod uwagę ich obowiązki, należy stosować dłuższy niż wymagany okres co najmniej czterech do pięciu lat w celu zapewnienia dostosowania wynagrodzenia zmiennego do profilu ryzyka w perspektywie długoterminowej. W przypadku gdy stosowane są dłuższe wieloletnie okresy naliczania wynagrodzenia, a dłuższy okres naliczania wynagrodzenia daje większą pewność co do ryzyk, które zmaterializowały się od rozpoczęcia okresu naliczania wynagrodzenia, instytucje powinny uwzględnić ten fakt przy ustalaniu okresów odroczenia i zatrzymania oraz mogą w stosownych przypadkach wprowadzić krótsze okresy odroczenia niż te, które byłoby odpowiednie, gdyby stosowano jednoroczny okres naliczania wynagrodzenia. W każdym przypadku obowiązuje minimalny wymóg czteroletniego okresu odroczenia i

pięcioletniego dla członków organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla w istotnych instytucjach.

261. W przypadku członków organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla istotne instytucje, które nie korzystają z odstępstwa przewidzianego w art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, powinny odroczyć znacznie większą część wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach niż 50%.

262. Instytucje powinny określić odpowiednią część wynagrodzenia, którą należy odroczyć dla danej kategorii zidentyfikowanych pracowników lub pojedynczego zidentyfikowanego pracownika na minimalnym poziomie co najmniej 40%. W przypadku szczególnie wysokich kwot wynagrodzenia zmiennego takich pracowników powinno to być co najmniej 60%.

263. Instytucje powinny określić, jaki poziom wynagrodzenia zmiennego stanowi szczególnie wysoką kwotę, uwzględniając przeciętne wynagrodzenie wypłacane w danej instytucji, sprawozdanie dotyczące analizy porównawczej wynagrodzeń EUNB, a także – o ile są dostępne – wyniki krajowych i innego rodzaju analiz porównawczych wynagrodzeń oraz progi określone przez właściwe organy. Wdrażając wytyczne, właściwe organy powinny wyznaczyć bezwzględny lub względny próg, uwzględniając powyższe kryteria. Wynagrodzenie na poziomie równym lub przekraczającym ten próg powinno być zawsze uznawane za szczególnie wysokie.

264. W przypadku gdy instytucje określają odsetek odraczanego wynagrodzenia kaskadowo w wartościach bezwzględnych (np. część między 0 a 100: 100% z góry, część od 100 do 200: 50% z góry, a pozostała część odroczone, część powyżej 200: 25% z góry, a pozostała część odroczone), instytucje powinny być w stanie wykazać właściwemu organowi na podstawie średniej ważonej, że w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika instytucja przestrzega minimalnych progów odroczenia od 40% do 60% i że część wynagrodzenia odroczonego jest odpowiednia i właściwie dostosowana do charakteru prowadzonej działalności, związanych z nią ryzyk oraz działań danego zidentyfikowanego pracownika.

265. Jeśli przepisy ogólne prawa umów i pracy danego kraju zabraniają istotnego obniżenia wynagrodzenia zmiennego w przypadku odnotowania przez instytucję słabszych lub ujemnych wyników finansowych, instytucje powinny stosować mechanizm odroczenia oraz korzystać z instrumentów przyznawania wynagrodzenia zmiennego, które umożliwiają jak najdalej idące stosowanie korekt o ryzyko *ex post*. Może to obejmować:

- a. określenie dłuższych okresów odroczenia;
- b. unikanie stosowania proporcjonalnego nabywania uprawnień w sytuacjach, w których może zostać zastosowany mechanizm zmniejszenia wysokości wypłaty, ale zastosowanie mechanizmu cofnięcia napotkałoby na przeszkody prawne;
- c. przyznanie większej części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach uwzględniających wyniki instytucji i objętych dostatecznie długimi okresami odroczenia i zatrzymania.

15.3 Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego

266. Nabywanie uprawnień do pierwszej części wynagrodzenia odroczonego powinno nastąpić nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od rozpoczęcia okresu odroczenia. Okres odroczenia kończy się z chwilą nabycia uprawnień do przyznanego wynagrodzenia zmiennego lub z chwilą obniżenia jego kwoty do zera w wyniku zastosowania mechanizmu zmniejszenia wysokości.

267. Nabywanie uprawnień do wynagrodzenia odroczonego powinno nastąpić jednorazowo wraz z upływem okresu odroczenia albo być rozłożone na kilka płatności dokonywanych podczas okresu odroczenia zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. m) dyrektywy 2013/36/UE.

268. Proporcjonalne nabywanie uprawnień oznacza, że na koniec lat $n+1$, $n+2$, $n+3$ i $n+4$ nabywane są uprawnienia do jednej czwartej odroczonego wynagrodzenia, gdzie n oznacza moment, w którym wypłacana jest część przyznanego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego z góry.

269. Nabywanie uprawnień nie powinno nastąpić częściej niż raz w roku, tak by możliwe było przeprowadzenie właściwej oceny ryzyka przed zastosowaniem korekt *ex post*.

15.4 Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego w instrumentach

270. Instrumenty służące przyznawaniu wynagrodzenia zmiennego powinny przyczyniać się do dostosowania wynagrodzenia zmiennego do wyników i ryzyka instytucji.

271. Jeżeli dostępne są instrumenty emitowane przez instytucję objętą zakresem konsolidacji, o których mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) pkt (i) i (ii) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych, wynagrodzenie zmienne powinno składać się z różnych instrumentów w odpowiednich proporcjach. W przypadku gdy takie instrumenty są dostępne, instytucje powinny traktować priorytetowo instrumenty podlegające mechanizmowi umorzenia lub konwersji długu, w zakresie w jakim są one wyszczególnione w regulacyjnym standardzie technicznym dotyczącym instrumentów, a także akcje, nie zaś instrumenty oparte na wartości, takie jak np. instrumenty związane z akcjami.

272. Dostępność instrumentów, o których mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) pkt (i) dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych zależy od formy prawnej instytucji:

- a. w przypadku instytucji będących spółkami kapitałowymi (zarówno notowanymi, jak i nienotowanymi) dostępne są akcje lub instrumenty związane z akcjami;
- b. w przypadku instytucji niebędących spółkami kapitałowymi dostępne są udziały własnościowe równoważne akcjom lub instrumenty niepieniężne równoważne instrumentom związanym z akcjami.

273. Instrumenty związane z akcjami lub inne równoważne instrumenty niepieniężne (np. prawa ze wzrostu wartości udziałów, rodzaje udziałów syntetycznych) to te instrumenty lub zobowiązania

umowne, w tym instrumenty gotówkowe, których wartość opiera się na wartości rynkowej lub – gdy cena rynkowa jest niedostępna – na wartości godziwej akcji lub równoważnego prawa własności oraz które są powiązane z ceną rynkową lub wartością godziwą. Wszystkie tego rodzaju instrumenty powinny mieć taki sam skutek pod względem zdolności do absorpcji strat jak akcje lub równoważne udziały własnościowe.

274. Dostępność „innych instrumentów”, o których mowa w art. 94 ust. 1 lit. I) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE zależy od tego, czy instytucja lub instytucja objęta zakresem konsolidacji wyemitowała już takie instrumenty i dostępne są ich wystarczające ilości. W przypadku instytucji, które w celu spełnienia swoich wymogów kapitałowych korzystają zasadniczo z finansowania hurtowego, dodatkowych instrumentów dłużnych kategorii Tier 1, Tier 2 lub instrumentów kwalifikujących się do objęcia mechanizmem umorzenia lub konwersji długu, instrumenty te powinny być dostępne na potrzeby wynagrodzenia zmiennego pod warunkiem, że te „inne instrumenty” są zgodne z przepisami rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 527/2014.

275. O ile nie występują szczególne czynniki ani nie obowiązują szczególne przepisy krajowe uniemożliwiające wykorzystanie „innych instrumentów” zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. I) pkt (ii) dyrektywy 2013/36/UE lub czynniki uniemożliwiające instytucjom emitowanie instrumentów zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 527/2014, wówczas tego rodzaju instrumenty powinny być przyznawane w ramach wynagrodzenia zmiennego, jeżeli są dostępne.

276. Jeżeli dostępne są zarówno instrumenty udziałowe, jak i inne kwalifikujące się instrumenty określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 527/2014, możliwe jest wypłacanie wynagrodzenia w różnych instrumentach w odpowiednich proporcjach. W takim przypadku instytucje muszą dopilnować, by część wynagrodzenia zmiennego wypłacana w instrumentach obejmowała różne instrumenty określone w art. 94 ust. 1 lit. I) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE w odpowiednich proporcjach. Instytucje powinny być w stanie wykazać, że przy ustalaniu proporcji poszczególnych instrumentów uwzględniły interesy udziałowców, wierzycieli, posiadaczy obligacji i innych zainteresowanych stron.

277. Instytucje powinny zapewnić dostępność przyznanych instrumentów w momencie nabycia uprawnień do wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów. Instytucje mogą podjąć decyzję o nieutrzymywaniu instrumentów w okresie odroczenia, ale w takim przypadku powinny wziąć pod uwagę odpowiednie ryzyko rynkowe.

278. Instrumenty powinny być wyceniane według wartości rynkowej lub wartości godziwej na dzień ich przyznania. Ustalona w ten sposób cena jest podstawą do określenia początkowej liczby instrumentów i późniejszych korekt *ex post* liczby instrumentów lub ich wartości. Wyceny powinny być przeprowadzane przed nabyciem uprawnień w celu zapewnienia, by korekty o ryzyko *ex post* zostały zastosowane w sposób prawidłowy i przed zakończeniem okresu zatrzymania. Instytucje niebędące dużymi instytucjami i nienotowane na giełdzie mogą ustalać wartość udziałów własnościowych i instrumentów związanych z udziałami własnościowymi na podstawie ostatnich rocznych wyników finansowych.

279. Instytucje mogą przyznawać stałą lub nominalną ilość instrumentów odroczonej z wykorzystaniem różnych technik, w tym instrumentów i umów powierniczych, o ile wraz z nabyciem praw zidentyfikowani pracownicy otrzymają każdorazowo daną liczbę lub nominalną kwotę instrumentów, chyba że ta liczba lub nominalna kwota zostaje zmniejszona poprzez zastosowanie mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty. Instytucje powinny dopilnować, aby przyznane instrumenty były dostępne w celu wypłacenia pracownikom najpóźniej w momencie nabycia uprawnień.

280. Instytucje nie powinny płacić odsetek ani dywidend z tytułu instrumentów przyznanych zidentyfikowanym pracownikom jako wynagrodzenie zmienne w ramach mechanizmów odroczenia; oznacza to też, że nie powinno się wypłacać pracownikowi odsetek ani dywidend należnych w okresie odroczenia po upływie okresu odroczenia. Płatności te powinny być traktowane jako otrzymane przez instytucję i będące jej własnością.

281. Właściwe organy nie powinny ograniczać możliwości korzystania z instrumentów określonych w art. 94 ust. 1 lit. l) w stopniu, w jakim uniemożliwiłoby to instytucjom ustalenie odpowiednich proporcji między instrumentami zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. l) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE.

15.5 Minimalny udział instrumentów i ich rozłożenie w czasie

282. W stosownych przypadkach wymóg wypłaty – zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE – co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach powinien być stosowany jednakowo w odniesieniu do nieodroczonej i odroczonej części wynagrodzenia, przy czym obie te części powinny składać się z instrumentów dobranych w odpowiednich proporcjach w myśl wytycznych określonych w sekcji 15.4.

283. Instytucje powinny w pierwszej kolejności wykorzystywać instrumenty, a nie przyznawać wynagrodzenia zmiennego w gotówce. Instytucje powinny określić odsetek, który musi zostać przyznany w instrumentach dobranych w odpowiednich proporcjach na poziomie co najmniej 50% oddzielnie dla odroczonej i nieodroczonej części wynagrodzenia zmiennego. W przypadku gdy instytucje przyznają w formie instrumentów część wynagrodzenia zmiennego wyższą niż 50%, powinny one priorytetowo traktować wyższy udział instrumentów w ramach odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.

284. Stosunek wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinien być obliczany jako współczynnik kwoty wynagrodzenia zmiennego przyznanego w instrumentach oraz sumy wynagrodzenia zmiennego przyznanego w gotówce i w innych świadczeniach. Wszystkie kwoty powinny być wyceniane na dzień przyznania wynagrodzenia, chyba że niniejsze wytyczne stanowią inaczej.

15.6 Polityka zatrzymywania

285. Długość okresu zatrzymania wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach powinna być określana w taki sposób, aby zapewnić dostosowanie zachęt do długofalowych interesów instytucji.
286. Instytucja powinna być w stanie wyjaśnić związek między polityką zatrzymywania a innymi środkami dostosowania wynagrodzenia do ryzyka oraz w jaki sposób rozróżnia pomiędzy instrumentami wypłacanymi z góry a instrumentami odroczonymi.
287. Określając długość okresu zatrzymania, instytucje powinny uwzględniać łączną długość odroczenia oraz planowanego okresu zatrzymania, a także wpływ danej kategorii zidentyfikowanych pracowników na profil ryzyka instytucji oraz długość trwania cyklu koniunkturalnego istotnego dla tej kategorii pracowników.
288. Należy rozważyć wydłużenie okresu zatrzymania mającego zastosowanie do wszystkich zidentyfikowanych pracowników w przypadku, gdy ryzyka leżące u podstaw wyników mogą się materializować po zakończeniu okresu odroczenia i standardowego okresu zatrzymania, co najmniej w odniesieniu do pracowników mających największy wpływ na profil ryzyka instytucji.
289. W odniesieniu do przyznanych instrumentów należy wyznaczyć okres zatrzymania o długości co najmniej jednego roku. Dłuższe okresy powinny być w szczególności wyznaczone w przypadku, gdy wielkość korekt o ryzyko *ex post* wynika głównie ze zmian wartości instrumentów, które przyznano. Jeżeli okres odroczenia wynosi co najmniej pięć lat, można dla odroczonej części przyjąć okres zatrzymania co najmniej sześciu miesięcy dla zidentyfikowanych pracowników, którzy nie są członkami organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla, w odniesieniu do których powinien być stosowany jednoroczny okres zatrzymania.

15.7 Korekta o ryzyko

15.7.1 Zmniejszenie wysokości lub cofnięcie wypłaty

290. Mechanizmy zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty stanowią jawne mechanizmy korekty o ryzyko *ex post* w przypadku, gdy instytucja sama dostosowuje wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników za pomocą tych mechanizmów (np. poprzez zmniejszenie wysokości przyznanego wynagrodzenia w gotówce lub zmniejszenie liczby bądź wartości przyznawanych instrumentów).
291. Bez uszczerbku dla przepisów ogólnych krajowego prawa umów lub pracy, instytucje muszą mieć możliwość stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty obejmujących do 100% łącznego wynagrodzenia zmiennego zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. n) dyrektywy 2013/36/UE, niezależnie od używanej metody wypłaty, w tym mechanizmów odroczenia i zatrzymania.

292. Korekty o ryzyko *ex post* powinny być zawsze powiązane z wynikami lub ryzykiem. Powinny być dokonywane w odpowiedzi na rzeczywiste skutki ryzyka lub zmiany w zakresie trwałego ryzyka związanego z działalnością instytucji, jednostki organizacyjnej lub pracowników. Nie powinny być uzależnione od kwoty wypłacanych dywidend ani od kształtowania się cen akcji.
293. Instytucje powinny przeanalizować, czy ich początkowa korekta o ryzyko *ex ante* była wystarczająca, np. czy nie pominięto lub nie doszacowano ryzyk, nie zidentyfikowano nowych ryzyk lub czy nie wystąpiły nieoczekiwane straty. Stopień niezbędnej korekty o ryzyko *ex post* zależy od trafności korekty o ryzyko *ex ante* i powinien być określony przez instytucję za pomocą weryfikacji historycznej.
294. Określając kryteria stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. n) dyrektywy 2013/36/UE, instytucje powinny również określić długość trwania okresu, w którym mogą być stosowane mechanizmy zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wypłaty wobec zidentyfikowanych pracowników. Okres ten powinien obejmować co najmniej okresy odroczenia i zatrzymania. Instytucje mogą różnicować kryteria stosowania mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty. Cofnięcie powinno być stosowane w szczególności w przypadku oszustwa lub innego umyślnego działania bądź rażącego zaniedbania, które doprowadziły do znacznych strat.
295. Instytucje powinny co najmniej stosować pierwotnie zastosowane kryteria dotyczące wyników i ryzyka, tak by zapewnić powiązanie pomiędzy pierwotnym pomiarem wyników a ich weryfikacją historyczną. Oprócz kryteriów określonych w art. 94 ust. 1. lit. n) pkt (i) i (ii) dyrektywy 2013/36/UE instytucje powinny stosować kryteria szczególne, w tym:
- a. dowody na uchybienie lub poważny błąd pracownika (np. naruszenie kodeksu postępowania oraz innych zasad wewnętrznych, w szczególności dotyczących ryzyka);
 - b. czy instytucja i/lub jednostka organizacyjna odnotowała następnie poważne pogorszenie wyników finansowych (np. szczególnych wskaźników ekonomicznych);
 - c. czy instytucja i/lub jednostka organizacyjna, w której pracuje dany zidentyfikowany pracownik, odnotowała poważne nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem;
 - d. istotnie zwiększenie gospodarczej lub regulacyjnej bazy kapitałowej instytucji lub jednostki organizacyjnej;
 - e. wszelkie sankcje regulacyjne, np. karne, administracyjne, dyscyplinarne lub inne, w przypadku gdy postępowanie danego zidentyfikowanego pracownika przyczyniło się do nałożenia sankcji.
296. W przypadku gdy zmniejszenie wysokości wypłaty może zostać zastosowane wyłącznie w momencie nabycia uprawnień do odroczonej płatności, instytucje mogą zdecydować się, o ile jest to możliwe, na zastosowanie mechanizmu cofnięcia po wypłaceniu lub nabyciu uprawnień do wynagrodzenia zmiennego. Zastosowanie mechanizmu zmniejszenia wysokości wypłaty

może nie być możliwe w przypadku odstępstwa na mocy art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, ponieważ nie ma wtedy zastosowania wymóg odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego; instytucje powinny zapewnić możliwość zastosowania mechanizmu cofnięcia wypłaty.

297. Mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty powinny w stosownych przypadkach prowadzić do obniżenia wynagrodzenia zmiennego. W żadnym przypadku jawna korekta o ryzyko *ex post* nie powinna skutkować zwiększeniem pierwotnie przyznanego wynagrodzenia zmiennego, a gdy zastosowano już mechanizm zmniejszenia wysokości i lub cofnięcia wypłaty – zwiększeniem obniżonego uprzednio wynagrodzenia zmiennego.

15.7.2 Korekty niejawne

298. Instytucje powinny korzystać z instrumentów w ramach wynagrodzenia zmiennego wówczas, gdy cena kształtuje się w odpowiedzi na wyniki lub ryzyko instytucji. Zmiany cen akcji lub innych instrumentów nie powinny być traktowane jako substytut jawnej korekty o ryzyko *ex post*.

299. W przypadku gdy instrumenty zostały przyznane, a pracownicy po upływie okresów odroczenia i zatrzymania sprzedają przyznane instrumenty lub instrument jest wypłacany w gotówce w terminie zapadalności, pracownicy powinni mieć możliwość otrzymania należnej kwoty. Kwota może być wyższa od pierwotnie przyznanej kwoty, o ile wzrosła cena rynkowa lub wartość godziwa instrumentu.

Tytuł V – Instytucje korzystające z pomocy publicznej

16. Pomoc państwa a wynagrodzenie

300. Zgodnie z postanowieniami sekcji 6 niniejszych wytycznych, jeżeli instytucje korzystają ze szczególnej pomocy publicznej, właściwe organy i instytucje powinny utrzymywać regularne kontakty w sprawach dotyczących ustanowienia puli dopuszczalnego wynagrodzenia zmiennego i przyznania wynagrodzenia zmiennego w celu zapewnienia zgodności z art. 93 i 141 dyrektywy 2013/36/UE. Wypłata wynagrodzenia zmiennego nie powinna pozostawać w sprzeczności z przyjętym planem naprawy i nie powinna stanowić przeszkody dla wycofania się ze szczególnej pomocy publicznej.

301. W ramach polityki wynagrodzeń należy stosować postanowienia komunikatu Komisji w sprawie stosowania od dnia 1 sierpnia 2013 r. reguł pomocy państwa w odniesieniu do środków wsparcia na rzecz banków w kontekście kryzysu finansowego (2013/C 216/01). W polityce wynagrodzeń instytucji powinien zostać uwzględniony każdy warunek dotyczący wynagrodzenia nałożony na instytucję w związku z zatwierdzeniem i przyznaniem pomocy państwa przez Komisję oraz na podstawie powiązanych aktów prawnych.

302. Wynagrodzenie zmienne pracowników instytucji, w tym członków organu zarządzającego, nie powinno stanowić przeszkody dla uporządkowanego i terminowego zwrotu szczególnej pomocy publicznej lub realizacji celów określonych w planie restrukturyzacji.

303. Instytucja powinna dopilnować, by pula premii lub nabycie uprawnień do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłata nie stanowiły przeszkody dla terminowego budowania przez instytucję bazy kapitałowej i zmniejszenia uzależnienia od szczególnej pomocy publicznej.

304. Z zastrzeżeniem istniejących warunków dotyczących wynagrodzenia nałożonych przez państwo członkowskie lub Unię, właściwy organ powinien określić – w przypadku instytucji, które uzyskały szczególne wsparcie publiczne – odsetek dochodów netto określonych w art. 93 lit. a) dyrektywy 2013/36/UE, które mogą być wykorzystane do celów wynagrodzenia zmiennego, i ocenić, czy wynagrodzenie zmienne spełnia warunki należytego zarządzania ryzykiem oraz długoterminowego wzrostu, a także podjąć wszelkie niezbędne działania w celu restrukturyzacji wynagrodzenia, gdy jest to konieczne.

305. Ścisłe ograniczenia wynagrodzenia zmiennego członków organu zarządzającego w kontekście restrukturyzacji wynagrodzeń w rozumieniu art. 93 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE powinny być stosowane w przypadku, gdy:

- a. odpowiedni właściwy organ wymaga od instytucji, by nie wypłacała wynagrodzenia zmiennego członkom organu zarządzającego od dnia otrzymania szczególnej pomocy publicznej lub by zastosowała mechanizm zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty wynagrodzenia zmiennego w przypadku ewentualnych uchybień ze strony organu zarządzającego;
- b. odpowiedni właściwy organ może wymagać od instytucji, by nie przyznawała żadnego wynagrodzenia zmiennego członkom organu zarządzającego do czasu zwrotu szczególnego wsparcia publicznego lub do czasu wdrożenia bądź zakończenia realizacji planu restrukturyzacji instytucji. Środki takie powinny być ograniczone w czasie. Okres obowiązywania ograniczeń lub kryteria ich stosowania powinny być wyraźnie udokumentowane i przekazane instytucji przy udzielaniu wsparcia publicznego.

306. W celu przeprowadzenia restrukturyzacji wynagrodzeń określonej w art. 93 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE w sposób spełniający warunki należytego zarządzania ryzykiem i długoterminowego wzrostu właściwe organy powinny wymagać:

- a. w stosownych przypadkach ograniczenia wynagrodzenia zmiennego członków organu zarządzającego nawet do zera, tak by wynagrodzenie zmienne nie miało istotnego negatywnego wpływu na naprawę sytuacji instytucji;
- b. dostosowania mierników wyników używanych do określania wynagrodzenia zmiennego do postępów w procesie naprawy instytucji oraz wkładu w naprawę zidentyfikowanych pracowników, w tym organu zarządzającego;
- c. zastosowania odpowiednio mechanizmów zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty w odniesieniu do wcześniejszych okresów przyznania wynagrodzenia, w szczególności w przypadku pracowników, którzy w sposób istotny przyczynili się do powstania sytuacji, w związku z którą instytucja potrzebowała pomocy państwa;

- d. zwiększenia udziału wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu do 100%;
- e. dostosowania okresów naliczania i odroczenia wynagrodzenia do fazy lub planów naprawy lub restrukturyzacji.

307. Instytucje i właściwe organy powinny mieć na uwadze, że może wystąpić konieczność przyznania wynagrodzenia zmiennego nowo powołanym członkom organu zarządzającego, którzy są zatrudniani w fazie naprawy lub restrukturyzacji instytucji, tak by umożliwić powołanie w tej fazie do organu zarządzającego odpowiednich osób.

Tytuł VI – Właściwe organy

17. Polityka wynagrodzeń

308. Właściwe organy powinny dopilnować – uwzględniając niniejsze wytyczne, wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej oraz wytyczne EUNB dotyczące procesu przeglądu nadzorczego – by instytucje przestrzegały wymogów dotyczących polityki wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2013/36/UE, rozporządzeniu (UE) 575/2013 i regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanych pracowników, w tym by posiadały odpowiednią, neutralną pod względem płci politykę wynagrodzeń dla wszystkich pracowników i dla zidentyfikowanych pracowników. Nadzorując politykę wynagrodzeń instytucji, właściwe organy powinny stosować podejście oparte na ocenie ryzyka.

309. Bez uszczerbku dla innych środków i sankcji nadzorczych lub dyscyplinarnych, właściwe organy powinny zażądać od instytucji podjęcia odpowiednich działań w celu usunięcia wszelkich stwierdzonych nieprawidłowości. W przypadku gdy instytucje nie spełnią takiego żądania, właściwe organy powinny podjąć odpowiednie działania nadzorcze.

310. Właściwe organy powinny dopilnować, by instytucje dostosowały swoją politykę i praktykę w zakresie wynagrodzeń do strategii biznesowej i długofalowych interesów instytucji, uwzględniając jej strategię biznesową i w zakresie ryzyka, kulturę i wartości korporacyjne oraz profil ryzyka.

311. Właściwe organy powinny zapewnić odpowiedniość polityki, praktyki i procesów wynagrodzeń instytucji i prowadzić – oprócz przeglądów wymaganych na podstawie wytycznych EUNB w sprawie procesu przeglądu nadzorczego – przegląd obejmujący w szczególności:

- a. mechanizmy i procesy zarządcze służące opracowywaniu i monitorowaniu polityki wynagrodzeń;
- b. to, czy zapewniona jest odpowiednia wymiana informacji między wszystkimi wewnętrznymi organami i funkcjami – w tym wewnątrz grupy – zaangażowanymi w opracowywanie, realizację i monitorowanie polityki wynagrodzeń;

- c. proces opracowany na potrzeby przeprowadzania rocznego przeglądu polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń i ich najważniejszych rezultatów, w tym czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci;
- d. to, czy powołano, tam gdzie to konieczne, komitet ds. wynagrodzeń posiadający odpowiednie uprawnienia i zasoby umożliwiające mu wykonywanie swoich funkcji;
- e. wpływ polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń na prowadzenie działalności, w tym doradzanie i sprzedaż produktów różnym grupom klientów;
- f. to, czy polityka wynagrodzeń jest brana pod uwagę w ramach procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego i planowania płynności i *vice versa*.

312. W ramach powyższych przeglądów właściwe organy powinny w szczególności, lecz nie wyłącznie:

- a. korzystać z protokołów z posiedzeń funkcji nadzorczej dotyczących polityki wynagrodzeń, w szczególności w zakresie wyników nadzorowania procesów i kształtu systemów wynagrodzeń instytucji oraz zadań wykonywanych przez komitet ds. wynagrodzeń;
- b. korzystać z protokołów komitetu ds. wynagrodzeń i innych komitetów, w tym komitetu ds. ryzyka, uczestniczących w nadzorowaniu struktury i funkcjonowania systemu wynagrodzeń;
- c. odbywać spotkania z członkami organu zarządzającego instytucji i innych istotnych funkcji.

313. Właściwe organy powinny zapewnić, aby instytucje nadzorowane na zasadzie skonsolidowanej i subskonsolidowanej wprowadziły politykę wynagrodzeń na szczeblu grupowym i subskonsolidowanym, w tym – w stopniu wymaganym przez wdrożenie na szczeblu krajowym art. 109 ust. 4-6 dyrektywy 2013/36/UE – na szczeblu jednostek zależnych, które same nie podlegają dyrektywie 2013/36/UE, wdrażanej spójnie w ramach grupy, w tym do celów określenia zidentyfikowanych pracowników³³.

314. Właściwe organy powinny dopilnować, by proces identyfikacyjny instytucji:

- a. obejmował kryteria jakościowe i ilościowe określone w art. 92 dyrektywy 2013/36/UE oraz w regulacyjnych standardach technicznych dotyczących zidentyfikowanego personelu, a w stosownych przypadkach także dodatkowe kryteria określone przez instytucję;
- b. był odpowiednio stosowany na poziomie indywidualnym, skonsolidowanym lub subskonsolidowanym;

³³ Zob. również wytyczne zawarte w ust. 74 i 75 niniejszych wytycznych.

- c. zapewniał, aby wnioski o uprzednią zgodę na podstawie regulacyjnych standardów technicznych dotyczących określonego personelu były rozpatrywane zgodnie z niniejszymi wytycznymi.

315. Właściwe organy powinny być usatysfakcjonowane z ogólnych wyników procesu identyfikacyjnego i powinny ocenić, czy zidentyfikowano wszystkich pracowników, których działalność ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji i czy wszystkie przypadki wyłączenia pracowników z kategorii zidentyfikowanych pracowników – w przypadku, gdy pracownicy zostali zidentyfikowani jedynie według kryteriów ilościowych zgodnie z art. 92 dyrektywy 2013/36/UE i w regulacyjnych standardach technicznych – są należycie uzasadnione oraz czy wymogi art. 92 dyrektywy 2013/36/UE oraz odpowiednie procesy określone w niniejszych wytycznych i w regulacyjnych standardach technicznych zostały spełnione.

18. Szczególne formy wynagrodzenia

316. Jeżeli chodzi o szczególne formy wynagrodzenia określone w sekcji 8 niniejszych wytycznych, właściwe organy powinny z zastrzeżeniem sekcji 19:

- a. poddać przeglądowi wszelkie mechanizmy gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego (kwotę, okres, warunki itp.);
- b. sprawdzić, czy instytucja posiada ramy ustalania i zatwierdzania odpraw;
- c. ocenić, czy cele wyznaczone pracownikom pełniącym funkcję kontrolną zostały określone dla tej funkcji odrębnie;
- d. przeprowadzić przegląd wynagrodzenia członków organu zarządzającego pełniących jego funkcję zarządczą i nadzorczą.

19. Wynagrodzenie zmienne

317. Właściwe organy powinny dokonywać przeglądu:

- a. procesu oceny wyników i ryzyka oraz dostosowania wynagrodzenia do ryzyka oraz odpowiedniości jego horyzontu czasowego;
- b. odpowiedniej kombinacji kryteriów ilościowych i jakościowych stosowanych do mierzenia wyników i ryzyka oraz ustalić, czy:
 - ii. kryteria te odpowiadają celom instytucji;
 - iii. są realistyczne w świetle celów danej osoby, jednostki organizacyjnej i instytucji;
 - iv. kryteria indywidualne są odpowiednie do mierzenia wyników danej osoby;

- c. czy osoby pełniące funkcje kontroli wewnętrznej, w szczególności funkcję zarządzania ryzykiem, uczestniczą odpowiednio w ustalaniu korekt o ryzyko *ex ante*;
- d. odpowiedniości odgórnych i oddolnych metod obliczania puli premii;
- e. czy instytucja przestrzega ograniczenia stosunku zmiennych składników łącznego wynagrodzenia do składników stałych oraz ograniczenia łącznej puli premii do maksymalnej wysokości określonej w art. 141 i 141b dyrektywy 2013/36/UE oraz w art. 16a dyrektywy 2014/59/UE;
- f. horyzontu czasowego obowiązujących harmonogramów odroczenia i zatrzymania oraz ich powiązania z cyklem koniunkturalnym instytucji;
- g. kombinacji akcji lub równoważnych udziałów własnościowych bądź instrumentów związanych z akcjami i równoważnych instrumentów niepieniężnych, którą stosuje instytucja w celu zachowania progu 50%, o którym mowa w art. 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE, w celu zapewnienia odpowiedniego odzwierciedlenia długofalowych interesów instytucji;
- h. czy jawne korekty o ryzyko *ex post* opierają się na ocenie wyników danego pracownika, jednostki organizacyjnej i instytucji oraz kryteriów stosowanych do mierzenia wyników pracownika;
- i. czy mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty zastosowano prawidłowo w odniesieniu do części odroczonego i nieodroczonego wynagrodzenia zmiennego zarówno w gotówce, jak i w instrumentach udziałowych, a także kryteriów, na których opierają się mechanizmy zmniejszenia wysokości i cofnięcia wypłaty;
- j. czy wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane za pomocą instrumentów lub metod mających na celu obejście lub skutkujących obejściem wymogów dotyczących wynagrodzenia, wskazanych w niniejszych wytycznych w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników, a w stosownych przypadkach – wszystkich pracowników.

20. Ujawnianie informacji

318. Właściwe organy powinny dokonywać przeglądu ujawnianych przez instytucję publicznie informacji dotyczących wynagrodzenia zgodnie z art. 96 dyrektywy 2013/36/UE i art. 450 rozporządzenia (UE) 575/2013 oraz powinny określić, w przypadku których instytucji niezbędny jest regularny przegląd ujawnianych informacji.

319. Oprócz analizy porównawczej praktyk w zakresie wynagrodzeń wymaganej na podstawie art. 75 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE oraz gromadzenia informacji dotyczących osób o wysokich zarobkach na podstawie art. 75 ust. 3 tej dyrektywy, właściwe organy powinny wymagać okresowych (lub doraźnych) sprawozdań dla organów nadzoru zawierających odpowiednie



informacje o wynagrodzeniach w celu monitorowania kształtowania się praktyk w zakresie wynagrodzeń w instytucjach, w szczególności tych o istotnym znaczeniu.

21. Kolegia organów nadzoru

320. Kolegia organów nadzoru ustanowione na mocy art. 116 dyrektywy 2013/36/UE powinny omawiać kwestie związane z wynagrodzeniami w ramach procesu nadzoru, uwzględniając dodatkowe obszary nadzoru wymagane na podstawie niniejszych wytycznych.

Załącznik 1 – TABELA WYMOGÓW DOTYCZĄCYCH WYNAGRODZENIA ZAWARTYCH W DYREKTYWIE 2013/36/UE I ROZPORZĄDZENIU (UE) 575/2013 ORAZ ZAKRES ICH STOSOWANIA

Wymogi dotyczące wynagrodzeń: Art. 74 i 92-96 DYREKTYWY 2013/36/UE	Wszyscy pracownicy (z całej instytucji, w tym zidentyfikowani pracownicy)	Obowiązkowe w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników; instytucje powinny rozważyć stosowanie wymogów w odniesieniu do wszystkich pracowników	Uwagi
Art. 74	x		
Artykuł 92	x		
Artykuł 93	x		
Art. 94 ust. 1 lit. a)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. b)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. c)	x		
Art. 94 ust. 1 lit. d)	x		
Art. 94 ust. 1 lit. e)	x		
Art. 94 ust. 1 lit. f)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (i)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (ii)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (iii)		x	Stosowanie dyskontowej stopy nie jest obowiązkowe
Art. 94 ust. 1 lit. h)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. i)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. j)	x		
Art. 94 ust. 1 lit. k)	x		
Art. 94 ust. 1 lit. l)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. m)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. n)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. o)		x	
Art. 94 ust. 1 lit. p)		x	

Wymogi dotyczące wynagrodzeń: Art. 74 i 92-96 DYREKTYWY 2013/36/UE	Wszyscy pracownicy (z całej instytucji, w tym zidentyfikowani pracownicy)	Obowiązkowe w odniesieniu do zidentyfikowanych pracowników; instytucje powinny rozważyć stosowanie wymogów w odniesieniu do wszystkich pracowników	Uwagi
Art. 94 ust. 1 lit. q)		x	Postanowienia dotyczące obchodzenia wymogów powinny być stosowane w odniesieniu do wszystkich pracowników w zakresie wymogów i postanowień dotyczących wszystkich pracowników
Art. 95	Obowiązkowy dla istotnych instytucji; inne instytucje powinny rozważyć powołanie takiego komitetu		
Art. 96	x		
Art. 109	Zasady, procedury i mechanizmy obowiązujące w instytucjach/zastosowanie grupowe		
Art. 141	Ograniczenia dotyczące wypłat zysków		
Art. 141b	Ograniczenia dotyczące wypłat zysków		

Załącznik 2 – Informacje dotyczące zgody na wyższy stosunek

Nazwa instytucji	<i>tekst</i>
Identyfikator podmiotu prawnego	<i>tekst</i>
Liczba pracowników (koniec ostatniego roku obrachunkowego)	<i>liczba</i>
Liczba zidentyfikowanych pracowników (wynik ostatniego procesu identyfikacji)	<i>liczba</i>
Suma bilansowa (koniec ostatniego roku obrachunkowego)	<i>liczba</i>
Podjęta decyzja	<i>dd/mm/rrrr</i>
Stosunek przyjęty w wyniku decyzji	<i>liczba (wartość procentowa)</i>
W przypadku przyjęcia różnych stosunków w obrębie instytucji należy wpisać obszary działalności i zatwierdzone wartości procentowe stosunku dla danego obszaru, a maksymalny, najwyższy zatwierdzony stosunek – w rubrykę powyżej.	<i>tekst</i>