

EBA/GL/2015/22

---

27/06/2016

---

## Retningslinjer

---

om forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til artikel 74, stk. 3, og 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU og offentliggørelse af oplysninger i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013

# EBA's retningslinjer om forsvarlige aflønningspolitikker

---

<b>1. Compliance- og indberetningsforpligtelser</b>	<b>5</b>
Status for disse retningslinjer	5
Indberetningskrav	5
<b>2. Emne, anvendelsesområde og definitioner</b>	<b>6</b>
Emne	6
Anvendelsesområde	6
Adressater	6
Definitioner	7
<b>3. Gennemførelse</b>	<b>9</b>
Anvendelsesdato	9
Ophævelse	9
<b>4. Retningslinjer</b>	<b>10</b>
Afsnit I – Krav vedrørende aflønningspolitikker	10
1. Aflønningspolitikker for alle medarbejdere	10
2. Styring af aflønningen	11
2.1 Ansvar, udformning og godkendelse af samt tilsyn med aflønningspolitikken	11
2.2 Inddragelse af aktionærer	13
2.3 Oplysninger til de kompetente myndigheder	15
2.4 Etablering af aflønningsudvalg	16
2.4.1 Sammensætning af aflønningsudvalget	17
2.4.2 Aflønningsudvalgets opgaver	17
2.4.3 Proces- og rapporteringsveje	18
2.5 Revision af aflønningspolitikken	19
3. Aflønningspolitikker og koncernsammenhæng	20
4. Proportionalitet	22
5. Identifikationsprocessen	24
5.1 Underretning om og forudgående godkendelse af undtagelser	26
5.2 Styring af identifikationsprocessen	28
5.3 Identifikationsprocessen på individuelt og konsolideret niveau	29
5.4 Det konsoliderende instituts rolle	30
5.5 Datterselskabernes rolle	30
6. Kapitalgrundlag	30

Afsnit II – Krav vedrørende aflønningsstrukturen	32
7. Aflønningskategorier	32
8. Særlige eksempler på aflønningskomponenter	33
8.1 Tillæg	33
8.2 Variabel aflønning baseret på fremtidige resultater	34
8.3 Betalinger af præferenceafkast	35
8.4 Fastholdelsesbonus	36
8.5 Skønsmæssige pensionsydelse	37
9. Ekstraordinære aflønningskomponenter	37
9.1 Garanteret variabel aflønning	37
9.2 Kompensation eller buy-out fra tidligere ansættelseskontrakt	38
9.3 Fratrædelsesgodtgørelse	38
10. Forbud	41
10.1 Personlig afdækning	41
10.2 Omgåelse	42
Afsnit III – Aflønning af specifikke funktioner	44
11. Aflønning af medlemmer af ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion	44
12. Aflønning af kontrolfunktionerne	45
Afsnit IV – Aflønningspolitik, tildeling og udbetaling af variabel aflønning til væsentlige risikotagere	45
13. Aflønningspolitik for væsentlige risikotagere	45
13.1 En fleksibel politik for variabel aflønning	46
13.2 Forhold mellem fast og variabel løn	46
14. Risikotilpasning	47
14.1 Resultat- og risikomåling	49
14.1.1 Risikovurderinger	49
14.1.2 Risikofølsomme resultatkrævier	50
14.1.3 Specifikke kriterier for kontrolfunktioner	51
14.2 Tildeling	51
14.2.1 Etablering af bonuspuljer	51
14.2.2 Forudgående risikjusteringer ved tildeling	52
15. Udbetalingsproces i forbindelse med variabel aflønning	54
15.1 Ikke-udskudt og udskudt aflønning	54
15.2 Udskydelsesperiode og andel af udskudt aflønning	54
15.3 Overdragelse af udskudt aflønning	56
15.4 Tildeling af variabel aflønning i form af instrumenter	56
15.5 Mindsteandel af instrumenter og deres fordeling over tid	58
15.6 Tilbageholdelsespolitik	59
15.7 Risikjustering	59

15.7.1	Malus og tilbagebetaling	59
15.7.2	Implicitte justeringer	61
Afsnit V – Institutioner, der nyder godt af statslig intervention		61
16.	Statsstøtte og aflønning	61
Afsnit VI – Institutionernes offentliggørelse af oplysninger og intern gennemsigtighed		63
17.	Retningslinjer for offentliggørelse af oplysninger	63
18.	Politikker og praksis	64
18.1	Samlede kvantitative oplysninger	68
18.2	Intern gennemsigtighed	68
Afsnit VII – Krav til de kompetente myndigheder		69
19.	Aflønningspolitikker	69
20.	Specifikke aflønningsformer	71
21.	Variabel aflønning	71
22.	Fremlæggelse af oplysninger	72
23.	Tilsynskollegier	72
Bilag 1 – Sammenstilling af aflønningskrav		73
Bilag 2 – Information vedrørende godkendelse af højere forhold		75

# 1. Compliance- og indberetningsforpligtelser

---

## Status for disse retningslinjer

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

## Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder senest den 30.08.2016 underrette EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke er blevet underrettet inden denne dato, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, til [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) med referencen "EBA/GL/2015/22". Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndigheder. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

---

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

## 2. Emne, anvendelsesområde og definitioner

---

### Emne

5. Disse retningslinjer er udstedt af EBA i henhold til artikel 74, stk. 3, og 75, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU<sup>2</sup>, og vedrører forsvarlige aflønningspolitikker, der gælder for alle medarbejdere og for medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, i overensstemmelse med kravene i artikel 92-95 i direktiv 2013/36/EU. Retningslinjerne giver endvidere vejledning om oplysninger omhandlet i artikel 96 i direktiv 2013/36/EU og artikel 450 i forordning (EU) 575/2013<sup>3</sup>.

### Anvendelsesområde

6. Disse retningslinjer beskriver de krav, der gælder for aflønningspolitikker, der omfatter alle medarbejdere i institutter, og de specifikke krav institutterne skal opfylde for så vidt angår aflønningspolitikker og variable lønelementer, der tildeles væsentlige risikotagere. Institutterne kan vælge også at opfylde de specifikke krav til aflønningspolitikken for øvrige medarbejderkategorier. I bilag 1 beskrives de krav, der skal opfyldes eller anbefales opfyldt ved anvendelse på alle medarbejdere i et institut.
7. Institutter bør overholde disse retningslinjer – og de kompetente myndigheder bør føre tilsyn hermed – på individuelt, delkonsolideret og konsolideret niveau, herunder - i overensstemmelse med det anvendelsesområde, der er fastsat i direktiv 2013/36/EU artikel 92, stk. 1, og 109 - også i datterselskaber, som ikke er omfattet af dette direktiv.
8. Retningslinjerne i afsnit VI gælder kun for institutter, som - i overensstemmelse med det anvendelsesområde, der er fastsat i artikel 6 og 13 i forordning (EU) nr. 575/2013 - skal overholde de forpligtelser, der fremgår af denne forordnings ottende del.

### Adressater

9. Disse retningslinjer retter sig mod de kompetente myndigheder som defineret i forordning (EU) nr. 575/2013 artikel 4, stk. 1, nr. 40), herunder Den Europæiske Centralbank i relation til

---

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

<sup>3</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 (EUT L 321 af 30.11.2013, s. 6).

de opgaver, den er pålagt ved forordning (EU) nr. 1024/2013<sup>4</sup>, og institutter som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 3), i forordning (EU) nr. 575/2013, herunder filialer af kreditinstitutter, som har hovedkontor i et tredjeland.

## Definitioner

10. De udtryk, der er anvendt og defineret i direktiv 2013/36/EU og i forordning (EU) nr. 575/2013, har samme betydning i disse retningslinjer. I disse retningslinjer finder følgende definitioner anvendelse:

Aflønning	Enhver form for fast og variabel aflønning, herunder betalinger og goder, monetære eller ikke-monetære, der ydes direkte til medarbejdere af eller på vegne af institutter til gengæld for erhvervsmæssige ydelser, der leveres af medarbejdere, betalinger af præferenceafkast som defineret i artikel 4, stk. 1, litra d), i direktiv 2011/61/EU <sup>5</sup> og andre betalinger, der foretages via metoder og instrumenter, der, hvis de ikke anses for aflønning, ville føre til en omgåelse <sup>6</sup> af aflønningsreglerne i direktiv 2013/36/EU.
Fast løn	Betalinger eller goder til medarbejdere, der opfylder betingelserne for tildeling heraf i kapitel 7.
Variabel løn	Enhver form for aflønning, som ikke er fast.
Sædvanlige personalegoder	Supplerende aflønningskomponenter, der kan opnås af et bredt udsnit af medarbejderne eller af medarbejdere i angivne stillinger på grundlag af forud fastsatte udvælgelseskriterier, herunder f.eks. sundhedsydelser, børnepasningsfaciliteter eller proportionale regelmæssige pensionsbidrag i tillæg til den obligatoriske ordning og rejsegodtgørelse.
Fastholdelsesbonus	Variabel aflønning, der er betinget af, at medarbejderen forbliver ansat i instituttet i en forudbestemt periode.
Medarbejdere	Alle medarbejdere i et institut og dets datterselskaber, herunder datterselskaber, som ikke er omfattet af kapitalkravsdirektivet, og alle medlemmer af deres respektive ledelsesorganer.
Andre væsentlige risikotagere	Medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil i henhold til de kriterier, der er fastsat i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 <sup>7</sup> , og, hvis relevant, i henhold til institutternes kriterier.

<sup>4</sup> Rådets forordning (EU) nr. 1024/2013 af 15. oktober 2013 om overdragelse af specifikke opgaver til Den Europæiske Centralbank i forbindelse med politikker vedrørende tilsyn med kreditinstitutter (EUT L 287, 29.10.2013, s. 63).

<sup>5</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010.

<sup>6</sup> Omgåelse er omhandlet i kapitel 10.2 i disse retningslinjer.

<sup>7</sup> Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 af 4. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil (EUT L 167 af 6.6.2014, s. 30).

Prudentiel konsolidering	Anvendelsen af de tilsynsmæssige krav for bankvirksomhed, der er fastsat i direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013, på konsolideret eller delkonsolideret niveau i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013. Konsolideringsreglerne omfatter alle datterselskaber, som er institutter eller finansieringsinstitutter, og kan også omfatte accessoriske servicevirksomheder i og uden for EU
Konsoliderende institut	Det institut, der skal overholde tilsynskravene på grundlag af koncernens konsoliderede situation, i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013.
Bonuspulje	Det maksimale beløb, der kan tildeles som variabel aflønning i den tildelingsproces, der er fastsat for et institut eller en afdeling i et institut.
Optjeningsperiode	Den periode, for hvilken resultater vurderes og måles med henblik på at fastsætte tildelingen af variabel aflønning.
Ikkerevolverende flerårig optjeningsperiode	En flerårig optjeningsperiode, der ikke overlapper andre flerårige optjeningsperioder.
Tildeling	Tildelingen af variabel løn for en bestemt optjeningsperiode uafhængigt af det tidspunkt, hvor det tildelte beløb faktisk udbetales.
Modning	Processen mellem tidspunktet for tildeling af en variabel løndel til medarbejderen og tidspunktet, hvor instrumentet kan udnyttes.
Up-front betalinger	Betalinger, der ikke udskydes, men som sker umiddelbart efter optjeningsperioden.
Udskydelsesperiode	Perioden fra delvis overdragelse af en variabel løndel frem til det tidspunkt, hvor modtageren får overdraget den resterende del af sin variable løn.
Instrumenter	De finansielle instrumenter eller andre kontrakter, som er omfattet af en af de to kategorier, der er omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU.
Tilbageholdelsesperiode	Den periode efter overdragelsen af instrumenter, som er blevet tildelt som variabel aflønning, hvori de ikke må afhændes.
Malus	En ordning, der giver instituttet mulighed for at reducere hele eller dele af den udsudte variable aflønning på grundlag af efterfølgende risikjusteringer.
Tilbagebetaling	En ordning, hvorunder medarbejderen skal returnere et beløb, der tidligere er udbetalt som variabel løn, eller som allerede er blevet overdraget instituttet på visse betingelser.
Signifikante institutter	Institutter, der er nævnt i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globale systemisk vigtige institutter (G-SII'er), og andre systemisk vigtige institutter (O-SII'er)) og, hvor det er hensigtsmæssigt, andre institutter, der identificeres af de kompetente myndigheder, baseret på en vurdering af instituttets størrelse og interne organisation og på arten, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter.
Aktielignende instrumenter	Instrumenter, hvis værdi er baseret på værdipapirets



	markedsværdi, og som referer til aktiekursen, f.eks. udbytterettigheder, diverse former for syntetiske aktier.
Aktionærer	En person, der ejer aktier i et institut, eller, afhængigt af instituttets selskabsform, andre ejere eller medlemmer af instituttet.
Fratrædelsesgodtgørelse	Betalinger som kompensation for kontraktophør i utide.

## 3. Gennemførelse

---

### Anvendelsesdato

11. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 1. januar 2017.

### Ophævelse

12. CEBS' retningslinjer for aflønningspolitikker og -praksis (CEBS Guidelines on remuneration policies and practices) offentliggjort den 10. december 2010 ophæves med virkning fra den 31. december 2016.

## 4. Retningslinjer

---

### Afsnit I – Krav vedrørende aflønningspolitikker

#### 1. Aflønningspolitikker for alle medarbejdere

14. I henhold til artikel 74 i direktiv 2013/36/EU skal institutter have en aflønningspolitik for alle medarbejdere. Aflønningspolitikken for alle medarbejdere bør overholde de principper, der er fastsat i artikel 92 og 93 i direktiv 2013/36/EU, og disse retningslinjer, herunder opstillingen i bilag I<sup>8</sup>.

15. Aflønningspolitikken bør angive alle aflønningskomponenter, herunder også pensionspolitikken, og, hvor relevant, rammen for tidlig pensionering. Aflønningspolitikken bør også udgøre en ramme for andre, der handler på instituttets vegne (f.eks. tilknyttede agenter), således at de betalinger, der foretages, ikke tilskynder til overdreven risikotagning eller uhensigtsmæssigt salg af produkter. Alle institutter bør overveje, hvilke elementer af aflønningspolitikken for variabel aflønning af væsentlige risikotagere efter artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, der bør indgå i aflønningspolitikken for alle medarbejdere.

16. Instituttets aflønningspolitik for alle medarbejdere bør være i overensstemmelse med instituttets forretnings- og risikostrategiske mål samt virksomhedskultur og -værdier, instituttets langsigtede interesser og de foranstaltninger, der anvendes til at undgå interessekonflikter, og bør ikke tilskynde til overdreven risikotagning. Ændringer af sådanne mål og foranstaltninger bør tages i betragtning, når aflønningspolitikken ajourføres. Institutterne bør også sikre, at aflønningspraksis er afstemt efter deres generelle risikovillighed under hensyntagen til alle risici, herunder omdømmemæssige risici og risici, der opstår som følge af uhensigtsmæssigt salg af produkter. Institutterne bør også tage hensyn til aktionærernes langsigtede interesser.

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

18. Når variabel aflønning tildeles, bør den være baseret på instituttets, afdelingens og medarbejderens resultater, og det bør tages i betragtning, hvilke risici, der er taget. I aflønningspolitikken bør der, for så vidt angår den variable aflønning og resultatvurderingen, klart skelnes mellem de operative afdelinger, ledelsesfunktioner og kontrolfunktioner.

---

<sup>8</sup> I bilag 1 til disse retningslinjer beskrives de krav, der skal opfyldes eller anbefales opfyldt som anført i disse retningslinjer for alle medarbejdere i et institut.

19. Aflønningspolitikken bør medvirke til at instituttet kan opnå og opretholde et sundt kapitalgrundlag i overensstemmelse med disse retningslinjers kapitel 6. Aflønningspolitikken bør, i relevante tilfælde, også tage højde for de restriktioner for udlodninger, der er fastsat i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU.

20. Aflønningspolitikken bør indeholde:

- a. resultatmålene for instituttet, forretningsområderne og medarbejderne
- b. metoderne til måling af resultaterne, herunder resultatkriterier
- c. den variable aflønnings struktur, herunder de eventuelle instrumenter, hvoraf dele af den variable aflønning tildeles
- d. de foranstaltninger til forudgående og efterfølgende risikjustering, der er indbygget i den variable aflønning<sup>9</sup>.

21. Institutterne bør sikre, at potentielle interessekonflikter, der følger af udbetalingen af instrumenter som en del af den variable eller faste aflønning, kortlægges og håndteres. Det skal i denne forbindelse sikres, at reglerne om insiderhandel overholdes, og at der ikke træffes foranstaltninger, som kan have en kortsigtet indvirkning på aktiekursen eller prisen på instrumentet.

22. Hvis aflønningspolitikker eller koncernaflønningspolitikker gennemføres i institutterne, herunder i deres datterselskaber, og medarbejderne i instituttet også er instituttets eller datterselskabets hovedaktionær, bør aflønningspolitikken tilpasses den specifikke situation i disse institutter eller datterselskaber. For væsentlige risikotagere bør instituttet sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med de relevante krav i kapitalkravsdirektivets artikel 92 og 94 samt disse retningslinjer.

## 2. Styring af aflønningen

### 2.1 Ansvar, udformning og godkendelse af samt tilsyn med aflønningspolitikken

23. Ledelsesorganet<sup>10</sup> i sin tilsynsfunktion (herefter "tilsynsfunktionen") bør være ansvarligt for at vedtage og opdatere instituttets aflønningspolitik og for at føre tilsyn med dens gennemførelse med henblik på at sikre, at den fungerer efter hensigten. Tilsynsfunktionen bør også godkende

---

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

<sup>10</sup> Strukturen for ledelsesorganer varierer mellem de europæiske lande. I nogle lande er en enstrengt struktur almindelig, dvs. at bestyrelsens tilsyns- og ledelsesfunktioner varetages af ét organ. I andre lande er en tostrengt struktur almindelig, hvor der etableres to uafhængige organer, det ene til ledelsesfunktionen og det andet til tilsynet med ledelsesfunktionen.

eventuelle efterfølgende væsentlige undtagelser, der indrømmes enkelte medarbejdere, og ændringer af aflønningspolitikken og omhyggeligt overveje og holde øje med deres effekt.

24. Tilsynsfunktionen bør kollektivt have tilstrækkelig viden, kompetence og erfaring om aflønningspolitik og -praksis samt incitamenter og risici, der kan opstå i forbindelse hermed. Dette bør omfatte viden, kompetence og erfaring om de mekanismer, der bruges til at tilpasse aflønningsstrukturen til institutternes risikoprofiler og kapitalstruktur.
25. Tilsynsfunktionen bør sikre, at instituttets aflønningspolitik og -praksis gennemføres og tilpasses korrekt til instituttets overordnede rammer for selskabsledelse, selskabskultur, risikovillighed og de tilknyttede ledelsesprocesser.
26. Alle interessekonflikter i forhold til aflønningspolitikken og den tildelte aflønning bør udpeges og afhjælpes på passende vis, herunder ved at fastlægge objektive tildelingskriterier baseret på det interne rapporteringssystem, passende kontrolforanstaltninger og princippet om godkendelse af 4 øjne. Aflønningspolitikken bør sikre, at der ikke opstår væsentlige interessekonflikter for medarbejdere i kontrolfunktioner.
27. Aflønningspolitik- og praksis samt de procedurer, der anvendes til at fastlægge dem, bør være klare, veldokumenterede og gennemsigtige. Passende dokumentation af beslutningsprocessen (f.eks. referater af relevante møder, relevante rapporter og andre relevante dokumenter) og ræsonnementet bag aflønningspolitikken bør bevares.
28. Tilsyns- og ledelsesfunktionerne samt aflønnings- og risikoudvalgene, hvis sådanne er nedsat, bør samarbejde tæt og sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.
29. Aflønningspolitikken bør udgøre en effektiv ramme for resultatmåling, risikojustering og sammenhængen med resultater, der belønnes.
30. Risikostyrings- og compliancefunktioner bør, i overensstemmelse med deres roller, bidrage med input til fastlæggelse af bonuspuljer, resultatkræfter og aflønning, når disse funktioner har betæneligheder med hensyn til indvirkningen på medarbejdernes adfærd og den risiko, der er forbundet med de pågældende aktiviteter.
31. Tilsynsfunktionen bør fastlægge og føre tilsyn med aflønningen af ledelsens medlemmer og, hvis der ikke er et aflønningsudvalg som omtalt i kapitel 2.4, føre direkte tilsyn med aflønningen af den daglige ledelse i de uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyrings- og compliancefunktionerne.
32. Tilsynsfunktionen bør tage input fra alle kompetente forretningsenheder (f.eks. udvalg, kontrolfunktioner <sup>11</sup>, personaleadministration, juridisk afdeling, strategisk planlægning,

---

<sup>11</sup> Uafhængige kontrolfunktioner omfatter organisationsenheder, som er uafhængige i forhold til forretnings- og selskabsfunktionerne, og som er ansvarlige for at kontrollere og overvåge driften og de risici, der følger heraf, så det

budgetfunktionen osv.) i betragtning ved udformning, gennemførelse af og tilsyn med instituttets aflønningspolitik.

33. HR-funktionen bør deltage i og bidrage til at udforme og evaluere instituttets aflønningspolitik, herunder aflønningsstrukturen, aflønningsniveauer og incitamentsordninger, på en måde, der ikke kun tiltrækker og fastholder de medarbejdere, instituttet har behov for, men som også sikrer, at aflønningspolitikken er afstemt efter instituttets risikoprofil.
34. Risikostyringsfunktionen bør medvirke og bidrage til at fastlægge passende risikojusterede resultatmål (herunder efterfølgende justeringer) samt at vurdere, hvordan den variable aflønningsstruktur påvirker instituttets risikoprofil og kultur. Risikostyringsfunktionen bør validere og vurdere risikojusteringsdata og inviteres til at deltage i aflønningsudvalgets møder herom.
35. Compliancefunktionen bør analysere, hvordan aflønningspolitikken påvirker instituttets overholdelse af lovgivning, bestemmelser, interne politikker og risikokultur, og bør rapportere alle tilfælde af compliance-risici og manglende overholdelse til ledelsesfunktionen både i sin ledelses- og tilsynsfunktion. Compliancefunktionens konstateringer bør tages i betragtning af tilsynsfunktionen under godkendelses- og revisionsprocedurerne og under tilsynet med aflønningspolitikken.
36. Den interne revision bør foretage en uafhængig revision af udformningen, gennemførelsen og virkningerne af instituttets aflønningspolitik i forhold til dets risikoprofil og den måde, hvorpå disse virkninger håndteres i overensstemmelse med retningslinjerne i kapitel 2.5.
37. I en koncern bør de kompetente funktioner i det konsoliderende institut og datterselskaberne samarbejde og udveksle informationer efter behov.

## 2.2 Inddragelse af aktionærer

38. Afhængigt af instituttets selskabsform og den gældende nationale lovgivning kan godkendelsen af et instituts aflønningspolitik og, hvis relevant, beslutninger vedrørende aflønningen af medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere også overlades til generalforsamlingen i overensstemmelse med national selskabsret. Afstemninger blandt aktionærene kan være enten vejledende eller bindende.
39. Hvis godkendelsen af aflønningen af individuelle medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere er overladt til aktionærene, bør aktionærene også udtrykkeligt godkende de godtgørelser, der kan tildeles disse personer ved kontraktophør. Når

---

sikres, at alle gældende love, regler og bestemmelser overholdes, og så ledelsesfunktionen underrettes om forhold inden for deres ekspertiseområde. Uafhængige kontrolfunktioner omfatter typisk risikostyrings-, overholdelses- og interne revisionsfunktioner. Yderligere oplysninger om kontrolfunktioner findes i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse (GL 44), punkt 26-29.

aktionærene skal godkende aflønningspolitikken, bør de også enten forhåndsgodkende det maksimale beløb der kan tildeles ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere i fratrædelsesgodtgørelse eller kriterierne for fastlæggelse af sådanne beløb.

40. For at aktionærer kan træffe informerede beslutninger, bør tilsynsfunktionen sikre, at instituttet giver dem tilstrækkelige oplysninger om aflønningspolitikken, udformet på en måde så de kan vurdere incitamentsstrukturerne samt det omfang, der tilskyndes til risikotagning og kontrollen hermed, og de samlede omkostninger til aflønningsstrukturen. Sådanne oplysninger bør fremlægges i god tid inden den pågældende generalforsamling. Detaljerede oplysninger om aflønningspolitikker og ændringer heraf samt procedurer og beslutningsprocesser i forbindelse med at fastlægge en aflønningspakke bør fremlægges og omfatte følgende:

- a. aflønningskomponenterne
- b. lønpakkernes hovedkarakteristika, formål og deres overensstemmelse med instituttets forretnings- og risikostrategi, herunder risikovillighed og værdier
- c. hvordan der tages højde for punkterne i litra b) i de forudgående og efterfølgende justeringer, især for væsentlige risikotagere.

41. Tilsynsfunktionen forbliver ansvarlig for de forslag, som forelægges generalforsamlingen, og for gennemførelse og tilsyn med alle ændringer af aflønningspolitik og -praksis.

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

- a. Aktionærer, der har ret til at stemme om et foreslået højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og de variable aflønningskomponenter, er aktionærene i det institut, hvor de væsentlige risikotagere, som berøres af de højere maksimale niveauer for variabel aflønning, arbejder. For datterselskaber har datterselskabets generalforsamling kompetence til at træffe afgørelse, ikke det konsoliderende instituts generalforsamling.
- b. Når et institut udøver sine stemmerettigheder som aktionær i et datterselskab i forbindelse med godkendelsen af et højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og de variable aflønningskomponenter i et datterselskab, skal en af følgende betingelser være opfyldt:
  - i. tilsynsfunktionen i det institut, der ejer aktierne, har på forhånd krævet en afstemning på generalforsamlingen om, hvordan stemmerettighederne vedrørende forhøjelsen i datterselskaberne skal udøves
  - ii. det konsoliderende instituts generalforsamling har som en del af koncernens aflønningspolitik besluttet, at datterselskaber kan indføre et højere maksimalt niveau for dette forhold.

- c. I henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), første led, i direktiv 2013/36/EU, skal generalforsamlingen, når den godkender et højere maksimalt niveau for forholdet mellem de faste og de variable aflønningskomponenter, træffe beslutning på baggrund af en detaljeret anbefaling fra instituttet, der anfører årsagerne for indstillingen, antallet af væsentlige risikotagere der berøres af beslutningen, deres funktioner og den forventede indvirkning på kravet om opretholdelse af et sundt kapitalgrundlag. Sådanne oplysninger bør forelægges aktionærerne i god tid inden generalforsamlingen.
- d. Godkendelse af et højere maksimalt niveau skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU. Tærsklen på 50 % for repræsentation og vedtagelseskravene på henholdsvis 66 % og 75 % for at træffe beslutning i denne artikel bør beregnes på grundlag af de stemmerettigheder, der er knyttet til aktierne eller tilsvarende ejerskabsinteresser i instituttet.
- e. Tærsklen på 75 %, som gælder, hvis under 50 % af ejerskabsinteresserne er repræsenteret på generalforsamlingen, og tærsklen på 66 %, som gælder, hvis mindst 50 % af ejerskabsinteresserne er repræsenteret, bør beregnes i forhold til de stemmerettigheder, der er repræsenteret, og ikke i forhold til antallet af fysiske eller juridiske personer, som er aktionærer.
- f. I henhold til kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), sidste led, må medarbejdere, der er direkte berørt af de højere maksimale niveauer for variabel løn, ikke, hverken direkte eller indirekte, udøve de stemmerettigheder, de måtte besidde. Deres stemmerettigheder skal derfor udelades fra beregningen af procentdelene, både i nævneren og tælleren.
- g. Aktier er "repræsenteret", når aktionæren har ret til at stemme om det foreslåede højere maksimale niveau, uanset hvordan en sådan afstemning gennemføres. I overensstemmelse med dette princip og under hensyntagen til national selskabsret bør institutterne fastlægge deres interne politikker vedrørende "repræsentation", for så vidt angår denne afstemning.

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

## 2.3 Oplysninger til de kompetente myndigheder

44. Når instituttet underretter den kompetente myndighed om anbefalingen til generalforsamlingen, bør instituttet i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. ii), fjerde led, i direktiv 2013/36/EU fremsende alle oplysninger, der er udleveret til aktionærerne, herunder

den foreslåede højere maksimale sats og begrundelsen herfor, senest fem arbejdsdage efter at have meddelt aktionærerne, at der vil blive anmodet om godkendelse af den højere sats.

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

- a. resultatet af beslutningen og den godkendte højere maksimale sats, herunder, hvis satserne varierer mellem forretningsområder og funktioner, den sats, der gælder for hvert forretningsområde eller hver funktion, der er omhandlet i EBA-retningslinjerne for dataindsamling vedrørende højtlønnede og EBA-retningslinjerne for benchmarking vedrørende aflønning, som begge blev offentliggjort den 16. juli 2014<sup>12</sup>
- b. det antal væsentlige risikotagere, som berøres af de højere maksimale satser, og, hvis satserne varierer mellem forretningsområder og funktioner, satsen for hvert forretningsområde og hver funktion
- c. en analyse af, at den foreslåede højere sats ikke er i strid med forpligtelserne i henhold til direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013, idet der især tages hensyn til instituttets forpligtelser vedrørende kapitalgrundlag
- d. oplysningerne i bilag 2 ved brug af den anførte skabelon
- e. andre oplysninger, den kompetente myndighed kan anmode om.

## 2.4 Etablering af aflønningsudvalg

46. I overensstemmelse med kapitalkravsdirektivets artikel 92, stk. 1, sammenholdt med direktivets artikel 95, stk. 1, skal alle institutter, der i sig selv er vigtige på individuelt niveau og på moderselskabs- og koncernniveau, etablere et aflønningsudvalg. Datterselskaber, som er reguleret i specifik sektorlovgivning (f.eks. FAIF'er eller UCITS-administratorer), bør følge de regler, der er fastsat i den specifikke sektorlovgivning, som de er underlagt, når de afgør, om de skal etablere et aflønningsudvalg. Det konsoliderende institut bør sikre, at der etableres et aflønningsudvalg, når det er påkrævet i henhold til lovgivningen.

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

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

---

<sup>12</sup> Begge retningslinjer findes på adressen: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.



## 2.4.1 Sammensætning af aflønningsudvalget

49. Aflønningsudvalget bør sammensættes af medlemmer af tilsynsfunktionen<sup>13</sup>, som ikke varetager funktioner i ledelsen. Formanden for og flertallet af medlemmerne af aflønningsudvalget bør være uafhængige<sup>14</sup>. Hvis arbejdstageres repræsentation i ledelsesorganet er fastsat i national lovgivning, skal en eller flere repræsentanter for arbejdstagerne deltage i aflønningsudvalget. Hvis der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede uafhængige medlemmer, bør institutterne træffe andre foranstaltninger inden for rammerne af aflønningspolitikken med henblik på at begrænse interessekonflikter i forbindelse med beslutninger om aflønningsspørgsmål.

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

## 2.4.2 Aflønningsudvalgets opgaver

51. Aflønningsudvalget bør:

- a. være ansvarlig for forberedelse af tilsynsfunktionens beslutninger om aflønning, navnlig vedrørende aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion samt af andre væsentlige risikotagere
- b. yde støtte og rådgivning til tilsynsfunktionen om udformningen af aflønningspolitikken
- c. understøtte tilsynsfunktionen i dens tilsyn med aflønningspolitik, -praksis og -processer og overholdelse af aflønningspolitikken
- d. undersøge, om aflønningspolitikken er ajourført, og efter behov foreslå ændringer
- e. kontrollere udpegelsen af eksterne aflønningskonsulenter, som tilsynsfunktionen beslutter at antage med henblik på rådgivning eller støtte
- f. sikre tilstrækkeligheden af de oplysninger, der forelægges aktionærene om aflønningspolitik og -praksis, ved indstilling om beslutning af højere maksimalt niveau for forholdet mellem fast og variabel aflønning
- g. vurdere de mekanismer og systemer, der benyttes til at sikre, at aflønningssystemet tager tilstrækkeligt hensyn til alle former for risici samt likviditets- og kapitalkrav, og at

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

<sup>14</sup> Uafhængighed som fastsat i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse, punkt 5.6.

den overordnede aflønningspolitik er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med instituttets forretningsstrategi, målsætninger, virksomhedskultur og -værdier og langsigtede interesser

- h. vurdere opfyldelsen af mål for performance og behovet for efterfølgende risikjustering, herunder gennemførelse af malus- og tilbagebetalingsprocedurer
- i. afdække en række mulige scenarier med henblik på at teste, hvordan aflønningspolitik og -praksis reagerer på eksterne og interne begivenheder, og efterprøve de kriterier, der er anvendt til at fastlægge tildelingen og den forudgående risikjustering på grundlag af de faktiske udfald af risici.

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

### 2.4.3 Proces- og rapporteringsveje

53. Aflønningsudvalget bør:

- a. have adgang til alle data og oplysninger om tilsynsfunktionens beslutningsproces vedrørende aflønningspolitikken og -praksisens udformning og gennemførelse samt tilsyn og revision
- b. have tilstrækkelige finansielle ressourcer og uhindret adgang til alle oplysninger og data fra uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyring
- c. sikre passende inddragelse af de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner (f.eks. HR, juridisk afdeling og strategisk planlægning) inden for de forskellige ekspertiseområder og om nødvendigt søge eksternt rådgivning.

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

55. Hvis et risikoudvalg er etableret, bør det – uden dermed at gribe ind i aflønningsudvalgets opgaver – undersøge, om incitamenterne i aflønningspolitikken og -praksisen tager højde for instituttets risici, kapital, likviditet samt sandsynligheden og tidspunkterne for fortjeneste.

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

## 2.5 Revision af aflønningspolitikken

57. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådant er nedsat, bør sikre, at instituttets aflønningspolitik og -praksis underkastes en central og uafhængig intern revision mindst én gang om året.
58. En central revision af overholdelse af lovgivning, koncernens politikker, procedurer og interne retningslinjer bør udføres af det konsoliderende instituts interne revision.
59. Institutterne bør udføre den centrale og uafhængige revision på individuelt niveau. I en koncern kan ikke-vigtige institutter, som er datterselskaber, henvise til den revision, der er udført af det konsoliderende institut, hvis den revision, der er udført på konsolideret eller delkonsolideret grundlag, omfattede det pågældende institut, og hvis resultaterne udleveres til dette instituts tilsynsfunktion.
60. Den periodiske uafhængige revision af aflønningspolitikker kan helt eller delvist udliciteres af små og mindre komplekse institutter. Større og mere komplekse institutter bør have tilstrækkelige ressourcer til at gennemføre revisionen internt. Kvalificerede og uafhængige eksterne konsulenter<sup>15</sup> kan supplere og støtte instituttet i forbindelse med sådanne opgaver. Tilsynsfunktionen er ansvarlig for revisionen.
61. Som en del af den centrale og uafhængige interne revision bør institutterne vurdere, om de overordnede aflønningspolitikker, -praksisser og processer:
- fungerer efter hensigten (særligt at politikker, procedurer og interne regler overholdes, at lønsummer er passende, i overensstemmelse med forretningsstrategien, og at instituttets risikoprofil, langsigtede mål og øvrige mål er tilstrækkeligt afspejlet heri)
  - overholder gældende nationale og internationale bestemmelser, principper og standarder
  - gennemføres på en ensartet måde på tværs af koncernen, er i overensstemmelse med artikel 141 i direktiv 2013/36/EU og ikke begrænser instituttets mulighed for at opretholde eller genskabe et forsvarligt kapitalgrundlag ifølge disse retningslinjers kapitel 6.
62. De øvrige relevante interne selskabsfunktioner (dvs. personaleadministration, juridisk afdeling, strategisk planlægning osv.) samt tilsynsfunktionens andre centrale udvalg (dvs. revisions-, risiko- og nomineringsudvalg) bør inddrages tæt i revisionen af instituttets aflønningspolitikker for at sikre, at de tilpasses instituttets risikostyringsstrategi og -ramme.
63. Når den periodiske revision viser, at aflønningspolitikken ikke fungerer efter hensigten eller som fastlagt, eller hvis der fremsættes anbefalinger, bør aflønningsudvalget, hvis et sådan

<sup>15</sup> Yderligere oplysninger om outsourcing findes i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse (GL 44).

udvalg er etableret, eller tilsynsfunktionen sikre, at en afhjælpende handlingsplan foreslås, godkendes og gennemføres i rette tid.

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

### 3. Aflønningspolitikker og koncernsammenhæng

65. I henhold til artikel 92, stk. 1, og artikel 109 i direktiv 2013/36/EU skal institutterne overholde alle krav i dette direktivs artikel 92, stk. 2, og artikel 93-96, herunder de gældende reguleringsmæssige tekniske standarder vedrørende aflønning på konsolideret, delkonsolideret (inklusive datterselskaber og filialer etableret i tredjelande) og individuelt niveau. Med hensyn til det individuelle niveau kan de kompetente myndigheder gøre brug af undtagelsesbestemmelsen i artikel 7 i kapitalkravsforordningen i henhold til artikel 109, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU. Institutterne er ansvarlige for at sikre, at de interne aflønningspolitikker overholder specifikke krav vedrørende aktiviteter, der udføres i en relevant jurisdiktion.

66. På det konsoliderede eller delkonsoliderede niveau bør det konsoliderende institut og de kompetente myndigheder sikre, at en koncernaflønningspolitik gennemføres og overholdes, for så vidt angår:

- a. alle medarbejdere i alle institutter og andre enheder inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, herunder alle filialer, og
- b. alle væsentlige risikotagere<sup>16</sup> i alle institutter og andre enheder inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, herunder alle filialer.

67. Med hensyn til institutter og enheder i en koncern, der er beliggende i mere end én medlemsstat, bør det i koncernaflønningspolitikken angives, hvordan forskelle mellem de forskellige medlemsstaters gennemførelse af aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU håndteres under gennemførelsen, navnlig med hensyn til anvendelsen af begrænsningen af det maksimale forhold mellem de variable aflønningskomponenter og den faste aflønning til 100 % (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse)<sup>17</sup>, muligheden for at anvende den teoretiske diskonteringsats<sup>18</sup> og eventuelle begrænsninger vedrørende anvendelsen af instrumenter<sup>19</sup>.

68. I henhold til artikel 92, stk. 1, og artikel 109 i direktiv 2013/36/EU skal det konsoliderende institut sikre, at datterselskaber, der er omfattet af konsolideringsreglernes

<sup>16</sup> Se kapital 5 for oplysninger om identifikationsprocessen inden for rammerne af en koncern.

<sup>17</sup> Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EF.

<sup>18</sup> Artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EF.

<sup>19</sup> Artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EF.

anvendelsesområde, men som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, har aflønningspolitikker, som er i overensstemmelse med koncernaflønningspolitikken for alle medarbejdere og overholder kravene i artikel 92, stk. 2, artikel 93 og artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, i det mindste for så vidt angår væsentlige risikotagere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Dette gælder også for specifikke krav i direktiv 2013/36/EU, som ikke er omhandlet i anden sektorlovgivning (med hensyn til medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, men som er medarbejdere i enheder, der er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2011/61/EU<sup>20</sup> og direktiv 2009/65/EF<sup>21</sup>, skal det konsoliderende institut f.eks. sikre, at begrænsningen af de variable aflønningskomponenter til 100 % (hvis relevant, op til 200 % med aktionæernes godkendelse) af de faste aflønningskomponenter overholdes<sup>22</sup>. Hvis specifikke krav i direktiv 2013/36/EU er i strid med bestemte sektorkrav (f.eks. i henhold til direktiv 2011/61/EU eller direktiv 2009/65/EF), bør den specifikke lovgivning finde anvendelse (enheder, der er omfattet af direktiv 2011/61/EU eller direktiv 2009/65/EF, bør f.eks. betale den variable aflønning af væsentlige risikotagere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, som andele eller kapitalandele i den berørte alternative investeringsfond eller som andele i det berørte investeringsinstitut (henholdsvis bilag II, punkt 1, litra m), til direktiv 2011/61/EU og artikel 14b), litra m), i direktiv 2009/65/EF).

69. Medarbejdere, der er udstationeret af et moderselskab i et tredjeland i et EU-datterselskab, som er et institut eller en filial, der, hvis de var direkte ansat af EU-instituttet eller -filialen, ville blive anset for væsentlige risikotagere i dette EU-institut eller denne EU-filial, er væsentlige risikotagere. Sådanne udstationerede medarbejdere bør være omfattet af bestemmelserne i artikel 92, 93 og 94 i direktiv 2013/36/EU, som de er gennemført i den medlemsstat, hvor EU-instituttet eller -filialen er etableret, og de gældende reguleringsmæssige tekniske standarder. For så vidt angår kortvarig udstationering, f.eks. hvis en person kun opholder sig i en medlemsstat i få uger for at udføre projektarbejde, bør denne person kun være omfattet af sådanne bestemmelser, hvis personen er identificerbar i henhold til Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, under hensyntagen til den aflønning, der tildeles for den relevante periode, og den pågældende persons rolle og ansvar under udstationeringen.

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

71. Med hensyn til datterselskaber, der er etableret i tredjelande, og som er omfattet af anvendelsesområdet for et konsoliderende instituts konsolideringsregler i en medlemsstat, bør det maksimale niveau for forholdet mellem de faste og de variable aflønningskomponenter

<sup>20</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010 (EUT L 174 af 1.7.2011, s. 1).

<sup>21</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/65/EF af 13. juli 2009 om samordning af love og administrative bestemmelser om visse institutter for kollektiv investering i værdipapirer (investeringsinstitut) (EUT L 302 af 17.11.2009, s. 32).

<sup>22</sup> Yderligere oplysninger om, hvordan disse medarbejder identificeres, findes i kapitel 5.3, "Identifikationsprocessen på individuelt og konsolideret niveau", nedenfor.

være fastsat til højst 100 % i koncernaflønningspolitikken (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse på koncernniveau). I koncernaflønningspolitikken bør det endvidere angives, om den teoretiske diskonterings-sats er anvendt, og sikres, at instrumenter anvendes til udbetaling af variabel aflønning i overensstemmelse med disse retningslinjer og Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014<sup>23</sup>.

72. Et datterselskab, der er etableret i et tredjeland, og som er omfattet af anvendelsesområdet for et konsoliderende instituts konsolideringsregler i en medlemsstat, bør have aflønningspolitikker, som er i overensstemmelse med koncernaflønningspolitikken og overholder kravene i artikel 92, stk. 2, artikel 93 og artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, i det mindste for så vidt angår de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil.

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

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

## 4. Proportionalitet

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

76. Når institutterne og de kompetente myndigheder vurderer, om kravene finder anvendelse på en hensigtsmæssig måde, bør de tage en kombination af alle de følgende kriterier i betragtning: størrelsen, den interne organisation og karakteren, omfanget og kompleksiteten af instituttets aktiviteter.

---

<sup>23</sup> Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014 af 12. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af de kategorier af instrumenter, der i tilstrækkelig grad afspejler et instituts kreditkvalitet som en "going concern" (aktiv virksomhed), og som egner sig til at blive anvendt for så vidt angår variabel løn (EUT L 148 af 20.5.2014, s. 21). Den findes på adressen: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006)

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

- a. balancesummen eller den mængde aktiver, som instituttet og væsentlige enheder, der er konsolideret i reguleringsøjemed, er i besiddelse af
- b. instituttets geografiske beliggenhed og størrelsen af aktiviteterne i hver jurisdiktion
- c. selskabsformen, den tilgængelige egenkapital og de tilgængelige gældsinstrumenter
- d. tilladelsen til at anvende interne metoder til beregning af kapitalkrav (f.eks. IRB og AMA)
- e. om instituttet er en del af en koncern og i så fald den proportionalitetsvurdering, der er udført for koncernen
- f. typen af godkendte aktiviteter og tjenester (f.eks. udlån, indlån og investeringsbankvirksomhed)
- g. den underliggende forretningsstrategi
- h. forretningsaktiviteternes struktur og tidshorisont og målbarheden og forudsigeligheden af risiciene i forbindelse med forretningsaktiviteterne
- i. instituttets finansieringsstruktur
- j. instituttets interne organisation, herunder det niveau af variabel aflønning, der kan udbetales til væsentlige risikotagere
- k. strukturen af instituttets driftsresultat
- l. kundetypen (f.eks. detailkunder, virksomhedskunder, små virksomheder eller offentlige enheder)
- m. produkternes eller kontrakternes kompleksitet.

78. Ved anvendelsen af kravene på en forholdsmæssig måde, skal institutterne tage hensyn til deres risikoprofil, risikovillighed og andre karakteristika, og de skal udvikle og gennemføre aflønningspolitikker og -praksis, som er afstemt efter instituttets forretningsstrategi, mål, værdier og langsigtede interesser. Forpligtelsen til at have en forsvarlig og effektiv aflønningspolitik og -praksis gælder imidlertid for alle institutter og med hensyn til alle medarbejdere, uanset institutternes forskellige karakteristika.

79. Inden aflønningskrav anvendes på en forholdsmæssig måde, bør medarbejderne identificeres på grundlag af kriterierne i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 og

yderligere interne kriterier<sup>24</sup>. Begrænsningen af det maksimale forhold mellem de variable aflønningskomponenter og den faste aflønning til 100 % (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse) bør gælde for alle instituttets væsentlige risikotagere og, for så vidt angår dets datterselskaber, som er omfattet af anvendelsesområdet for konsolideringsreglerne, for de væsentlige risikotagere, hvis arbejde har indflydelse på koncernens risikoprofil, selv om de ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, i overensstemmelse med retningslinjerne i kapitel 3.

80. Når specifikke aflønningspolitikker gennemføres for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere i overensstemmelse med disse retningslinjers kapitel 3 og 4, bør forholdsmæssigheden vurderes på grundlag af den indflydelse på instituttets risikoprofil, som den pågældende kategori af væsentlige risikotagere kan udøve.

81. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne overholder aflønningskravene på en måde, som sikrer lige konkurrencevilkår mellem de samme kategorier af institutter.

82. I overensstemmelse med ovennævnte bør store (herunder væsentlige) og mere komplekse institutter og koncerner have mere avancerede aflønningspolitikker og metoder til måling af risici, mens små og mindre komplekse institutter og koncerner kan gennemføre simple aflønningspolitikker og metoder.

## 5. Identifikationsprocessen

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

84. Selvevalueringen bør tage udgangspunkt i de kvalitative og kvantitative kriterier, der er fastsat i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, og bør, når det er nødvendigt for at sikre fuldstændig identifikation af alle medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, omfatte yderligere kriterier, der er fastsat af instituttet, og som afspejler risikoniveauerne i forbindelse med de forskellige aktiviteter inden for instituttet og medarbejdernes indflydelse på risikoprofilen.

85. I overensstemmelse med artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 vedrørende de kvantitative kriterier bør den samlede aflønning, som er tildelt medarbejdere i det foregående regnskabsår, tages i betragtning med henblik på at sikre, at udpegningen kan foretages ved begyndelsen af det efterfølgende regnskabsår. Når institutterne anvender de kvantitative kriterier i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, bør de tage hensyn til alle monetære og ikke-monetære faste og variable aflønningskomponenter, der er

---

<sup>24</sup> Se kapitel 5 for oplysninger om identifikationsprocessen.



tildelt for arbejde i det foregående regnskabsår. For så vidt angår den faste løn, omfatter dette de beløb, der blev tildelt og sædvanligvis udbetalt i det foregående regnskabsår. For så vidt angår den variable løn, omfatter dette beløb, der blev tildelt i det foregående regnskabsår for hele den foregående optjeningsperiode, uafhængigt af om kun dele af den variable aflønning blev udbetalt i det foregående regnskabsår, og om andre dele blev udskudt<sup>25</sup>. Rutinemæssige aflønningspakker, der ikke redegøres for på individuelt plan, bør tages i betragtning på grundlag af den samlede sum fordelt på de individuelle medarbejdere efter objektive kriterier.

86. Institutter, der tildeler aflønning i en anden valuta end euro, bør omregne de tærskler, der er anført i artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, som beskrevet i samme forordnings artikel 5 ved brug af den interne valutakurs, der er anvendt til konsolideringen af regnskaberne, eller den valutakurs, som Kommissionen har anvendt til finansiell programmering og i budgettet for den måned, hvor aflønningen blev tildelt<sup>26</sup>.

87. Når institutterne anvender artikel 5, stk. 2, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, bør de henregne alle medarbejdere, som er aktive inden for konsolideringsreglernes anvendelsesområde, til det land, hvor den enkelte medarbejder udfører den overvejende del af sit arbejde, og for hvert land anvende kriterierne i artikel 4, stk. 1, litra b) og c), på de medarbejdere, der er henregnet til et bestemt land.

88. Når de kvantitative kriterier er opfyldt, er medarbejdere væsentlige risikotagere, medmindre instituttet anvender artikel 4, stk. 2, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014. I forhold til artikel 4, stk. 1, litra a), vedrørende medarbejdere, som blev tildelt en samlet aflønning på 750 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, eller artikel 4, stk. 1, litra b), i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, kræver anvendelsen af forordningens artikel 4, stk. 2, den kompetente myndigheds forudgående godkendelse.

89. Selvevalueringen bør være klar, konsekvent og korrekt dokumenteret, og den bør jævnligt ajourføres i løbet af året med hensyn til kriterierne i artikel 3 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014. Institutterne bør sikre, at medarbejdere, der er eller med sandsynlighed vil være omfattet af kriterierne i artikel 3 i en periode på mindst tre måneder i et regnskabsår, behandles som væsentlige risikotagere.

90. Følgende oplysninger bør som minimum medtages i dokumentationen af den selvevaluering, der foretages i forbindelse med udpegningen af væsentlige risikotagere:

- a. rationalet bag selvevalueringen og dens anvendelsesområde
- b. den tilgang, der anvendes til at vurdere de risici, der følger af instituttets forretningsstrategi og -aktiviteter, herunder på forskellige geografiske steder

<sup>25</sup> For identifikationen i begyndelsen af 2016 lægges den faste aflønning tildelt og udbetalt i 2015 og den variable aflønning tildelt i 2015 for den foregående optjeningsperiode (f.eks.) sammen for at beregne det beløb, der skal bruges til identifikationen efter de kvantitative kriterier.

<sup>26</sup> Valutakurserne findes på Europa-Kommissionens websted på adressen: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

- c. hvordan personer, som arbejder i institutter og andre enheder, der er omfattet af konsolideringen, datterselskaber og filialer, herunder i tredjelande, vurderes
- d. rollerne og ansvarsområderne for de forskellige selskabsorganer og interne funktioner, som medvirker til at udforme, overvåge, revidere og anvende selvevalueringsprocessen, og
- e. udfaldet af processen.

91. Institutterne bør føre fortegnelser over udpegningsprocessen og resultaterne heraf og bør over for den kompetente tilsynsmyndighed kunne godtgøre, hvordan medarbejdere er blevet identificeret efter både de kvalitative og kvantitative kriterier, der er omhandlet i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, og yderligere kriterier, som institutterne har anvendt.

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

93. Dokumentationen bør også omfatte medarbejdere, der er blevet udpeget efter kvantitative kriterier, men hvis arbejde ikke anses for at have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, i overensstemmelse med artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014. Disse evalueringer bør dokumenteres korrekt, herunder det rationale, der ligger til grund for de anvendte undtagelser. Institutterne bør opbevare dokumentationen i en passende periode, så den kan kontrolleres af de kompetente myndigheder.

## 5.1 Underretning om og forudgående godkendelse af undtagelser

94. Når instituttet i henhold til artikel 4, stk. 2, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 fastslår, at en medarbejders aktiviteter ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, og underretter den kompetente myndighed herom eller anmoder om forudgående godkendelse, bør følgende overholdes:

- a. ledelsesorganet bør, på grundlag af den analyse, der er udført i forbindelse med den årlige identifikationsproces, afgøre, om medarbejderes aktiviteter ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, og underrette tilsynsfunktionen om den trufne afgørelse. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådan er etableret, bør revidere de kriterier og den proces, der er anvendt til at træffe disse afgørelser, og godkende de indrømmede undtagelser<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Se punkt 23 for oplysninger om godkendelse af undtagelser til aflønningspolitikken.

- b. underretning bør ske straks, men senest seks måneder efter udgangen af det foregående regnskabsår med henblik på at sikre, at den kompetente myndighed har tilstrækkelig tid til at vurdere undtagelserne, og at instituttet kan tage højde for eventuelle indvendinger fra den kompetente myndighed og tilpasse udfaldet af identifikationen i overensstemmelse hermed
  - c. anmodning om forudgående godkendelse bør fremsættes straks, men senest seks måneder efter udgangen af det foregående regnskabsår. Den kompetente myndighed bør vurdere anmodningen og godkende eller afvise den så vidt muligt senest tre måneder efter at have modtaget den udførlige dokumentation
  - d. hvis medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 1 000 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, bør den kompetente myndighed straks underrette Den Europæiske Banktilsynsmyndighed om den modtagne anmodning og fremsætte sin umiddelbare vurdering. Den kompetente myndighed bør efter anmodning straks videregive alle oplysninger, den har modtaget fra instituttet, til EBA. EBA vil kontakte den kompetente myndighed med henblik på at sikre, at kriterierne i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 finder konsekvent anvendelse, inden den kompetente myndighed træffer afgørelse om godkendelse eller afvisning af anmodningen.
95. Den forudgående godkendelse i henhold til artikel 4, stk. 5, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 vedrørende undtagelser for medarbejdere, der er udpeget efter kriteriet i samme forordnings artikel 4, stk. 1, litra b), bør kun indrømmes for en begrænset periode. Anmodningen om forudgående godkendelse i henhold til artikel 4, stk. 5, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 bør indgives hvert år. Med hensyn til medarbejdere, for hvem en afgørelse om anvendelsen træffes for første gang, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det regnskabsår, i hvilket der blev indgivet anmodning om den forudgående godkendelse, og det efterfølgende regnskabsår. Med hensyn til medarbejdere, for hvem anvendelsen af artikel 4, stk. 2, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 allerede er blevet godkendt for det indeværende regnskabsår, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det efterfølgende regnskabsår.
96. Underretningen om at anvende undtagelser i henhold til artikel 4, stk. 4, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 for medarbejdere, der er identificeret efter kriteriet i samme forordnings artikel 4, stk. 1, litra a), bør ske hvert år, idet der skelnes mellem undtagelser vedrørende kriterierne i forordningens artikel 4, stk. 2, litra a) og b), men kun for medarbejdere, der ikke var omfattet af en undtagelse i den foregående optjeningsperiode efter det samme kriterium (hvis en medarbejder blev undtaget, f.eks. fordi forretningsenheden ikke er væsentlig, er underretning ikke påkrævet, når den samme medarbejder fortsat arbejder i den samme forretningsenhed, og forretningsenheden stadig ikke er væsentlig).
97. Når væsentlige risikotagere undtages i datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed for moderinstituttet.

For filialer af kreditinstitutter, hvor hovedkvarteret er beliggende i et tredjeland, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed, som er ansvarlig for tilsynet med institutter i den medlemsstat, hvor filialen er beliggende.

98. Underretninger og anmodninger om forudgående godkendelse bør indeholde alle navne eller andre entydige ID'er for væsentlige risikotagere, der ønskes undtaget, den procentdel af intern kapital, der i henhold til artikel 73 i direktiv 2013/36/EU er tildelt den forretningsenhed, hvori medarbejderen arbejder, og, hvis det kræves i henhold til Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, analysen af hver enkelt væsentlig risikotagers indflydelse på instituttets risikoprofil. Hvis væsentlige risikotagere arbejder i den samme forretningsenhed og har den samme funktion, bør der udføres en samlet vurdering.

## 5.2 Styring af identifikationsprocessen

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

- a. godkende politikken vedrørende identifikationsprocessen som en del af aflønningspolitikken
- b. deltage i udformningen af selvevalueringen
- c. sikre, at vurderingen med henblik på at identificere medarbejdere foretages i overensstemmelse med direktiv 2013/36/EU, Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 og disse retningslinjer
- d. løbende føre tilsyn med identifikationsprocessen
- e. godkende væsentlige undtagelser fra eller ændringer af den vedtagne politik og omhyggeligt overveje og overvåge deres virkning
- f. godkende eller føre tilsyn med undtagelser, der indrømmes medarbejdere i henhold til artikel 4, stk. 2, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, hvis institutterne vurderer, at de kvalitative kriterier, der er fastsat i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, ikke opfyldes af medarbejderne, da de ikke har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil
- g. regelmæssigt revidere den godkendte politik og ændre den efter behov.

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

101. De uafhængige risikostyrings- og compliancefunktioner, stabsfunktioner (f.eks. personaleadministration og juridisk afdeling) og ledelsesorganets relevante udvalg (dvs. revisions-, risiko- og nomineringsudvalg) bør løbende inddrages i identifikationsprocessen i

overensstemmelse med deres respektive rolle. Hvis et risikoudvalg er etableret, bør det eksempelvis inddrages i identifikationsprocessen, uden at det berører aflønningsudvalgets opgaver. Institutionerne bør sikre tilstrækkelig informationsudveksling mellem alle interne organer og funktioner, der er involveret i identifikationsprocessen. Identifikationsprocessen og resultatet heraf bør underkastes uafhængig intern og ekstern revision.

### 5.3 Identifikationsprocessen på individuelt og konsolideret niveau

102. De kriterier, der er anført i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, og de yderligere kriterier, der er fastsat af institutionerne, bør anvendes både af institutioner på individuelt grundlag på baggrund af tallene og situationen for det enkelte institut og af det konsoliderende institut på konsolideret og delkonsolideret grundlag som fastsat i kapitalkravsforordningens artikel 4, stk. 1, nr. 48 og 49), herunder også alle datterselskaber, der er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde, og som ikke selv er omfattet af kapitalkravsdirektivet, på baggrund af de konsoliderede tal, den konsoliderede situation og indflydelsen på institutionernes risikoprofil på konsolideret grundlag. Det samme gælder for det delkonsoliderede niveau.
103. Når de kvalitative kriterier i artikel 3 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 på konsolideret eller delkonsolideret niveau anvendes, er medarbejdere kun omfattet, hvis de er ansvarlige for de funktioner, der er omhandlet i disse kriterier på konsolideret eller delkonsolideret grundlag. En medarbejder i et datterselskab, som er medlem af dette datterselskabs ledelsesorgan, bør f.eks. kun omfattes af det kriterium, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 ("medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion"), hvis vedkommende også er medlem af EU-moderinstitutts ledelsesorgan.
104. De kvantitative kriterier i artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 gælder for alle medarbejdere på konsolideret og delkonsolideret grundlag, herunder alle datterselskaber, der er omfattet af konsolideringsreglernes anvendelsesområde. Medarbejdere i et datterselskab, som tjener 500 000 EUR eller derover, anses derfor for væsentlige risikotagere, medmindre de er undtaget i henhold til artikel 4, stk. 2-5, i den forskriftsmæssige tekniske standard.
105. Når de kvalitative kriterier i artikel 3 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 anvendes på individuelt niveau, bør institutionerne identificere de medarbejdere, der er ansvarlige for den funktion, der er omhandlet i de kvalitative kriterier. Hovedkriteriet for identifikationen er ikke navnet på funktionen, men de beføjelser og det ansvar, der er tildelt den pågældende funktion.

## 5.4 Det konsoliderende instituts rolle

106. Det konsoliderende institut bør sikre overensstemmelse mellem koncernens aflønningspolitikker, herunder identifikationsprocesserne, og at de gennemføres korrekt på konsolideret, delkonsolideret og individuelt niveau.

## 5.5 Datterselskabernes rolle

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

108. Det er ikke et krav, at datterselskaber, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, udfører en identifikationsproces på individuelt plan. For disse datterselskaber bør vurderingen udføres af det konsoliderende institut på grundlag af oplysninger udleveret af datterselskabet. Institutter, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU (kreditinstitutter og investeringsselskaber), bør udføre deres egen selvevaluering med henblik på at udpege medarbejdere på individuelt niveau. Små og mindre komplekse institutter, som er omfattet af en identifikationsproces på konsolideret niveau, kan uddelegere den praktiske gennemførelse af identifikationsprocessen på individuelt niveau til det konsoliderende institut.

Filialer i en medlemsstat af kreditinstitutter, som har deres hovedsæde i et tredjeland, og institutter i en medlemsstat, som er datterselskaber af moderinstitutter i tredjelande, bør gennemføre identifikationsprocessen og oplyse deres moderinstitut om resultaterne heraf. Institutter i en medlemsstat bør også medtage deres datterselskaber, som er omfattet af konsolideringsreglerne, og filialer beliggende i tredjelande i deres vurdering. For filialer bør identifikationskriterierne anvendes på funktioner, forretningsaktiviteter og medarbejdere, der befinder sig i en medlemsstat, på samme måde som for et institut på individuelt niveau.

## 6. Kapitalgrundlag

109. Institutter og de kompetente myndigheder bør sikre, at tildeling, udbetaling og overdragelse af variabel løn, herunder gennemførelsen af malus- og tilbagebetalingsprocedurer, inden for rammerne af institutternes aflønningspolitik, ikke begrænser institutternes mulighed for at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag.

110. Når et institut vurderer, om dets kapitalgrundlag er forsvarligt, bør det medregne dets samlede kapitalgrundlag og navnlig den egentlige kernekapital, det kombinerede bufferkrav som defineret i artikel 128, stk. 6, i direktiv 2013/36/EU og restriktionerne på udlodninger fastsat i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU, som gælder for den variable løn til alle

medarbejdere, samt resultatet af processen til vurdering af den interne kapital. Kravet om at opretholde det kombinerede bufferkrav, som er fastsat i artikel 129 i direktiv 2013/36/EU, herunder restriktionerne på udlodninger fastsat i samme direktivs artikel 141, stk. 2 og 3, gælder også på konsolideret og delkonsolideret grundlag. De kompetente myndigheder bør desuden tage resultatet af den tilsynsmæssige kontrol og evalueringsprocessen i betragtning i overensstemmelse med de relevante EBA-retningslinjer.

111. Institutterne bør tage indvirkningen af variabel løn – både up front-betalinger og udskudte beløb – i betragtning i deres kapital- og likviditetsplanlægning og i deres overordnede proces til vurdering af den interne kapital.
112. Den samlede variable aflønning, der tildeles af et institut, må ikke begrænse instituttets mulighed for at opretholde eller genskabe et forsvarligt kapitalgrundlag på lang sigt og bør tage hensyn til aktionærers, ejeres, indskyderes, investorers og andre interessenters interesser. Variabel aflønning bør ikke tildeles eller udbetales, hvis det vil bevirke, at instituttets kapitalgrundlag ikke længere er forsvarligt. Ud over de restriktioner på udlodninger, der er fastsat i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU, bør instituttet også tage højde for disse krav, når det fastlægger:
  - a. den samlede pulje af variabel aflønning, der tildeles for det pågældende år
  - b. den variable aflønning, der udbetales eller forfalder i det pågældende år.
113. Institutter, som ikke har et forsvarligt kapitalgrundlag, eller hvor kapitalgrundlagets soliditet er i fare, bør træffe følgende foranstaltninger med hensyn til variabel aflønning:
  - a. reducere puljen af variabel aflønning i overensstemmelse med artikel 141 i direktiv 2013/36/EU, herunder eventuelt reducere den til nul
  - b. anvende de nødvendige resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag
  - c. anvende instituttets nettooverskud for det pågældende år og muligvis for efterfølgende år til at styrke kapitalgrundlaget. Instituttet bør ikke kompensere for en eventuel reduktion af den variable aflønning, der er foretaget med henblik på at sikre et forsvarligt kapitalgrundlag, i senere år eller med andre betalinger, instrumenter eller metoder, der kan føre til en omgåelse af denne bestemmelse.
114. De kompetente myndigheder bør gribe ind, hvis tildelingen af variabel aflønning begrænser et instituts mulighed for at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag, ved at kræve, at instituttet reducerer eller indfører et loft for den samlede pulje af variabel aflønning, indtil kapitalkravssituationen er forbedret, og at instituttet, om nødvendigt gennemfører resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag, og anvender dets nettooverskud til at styrke dets kapitalgrundlag.

## Afsnit II – Krav vedrørende aflønningsstrukturen

### 7. Aflønningskategorier

115. Inden for rammerne af direktiv 2013/36/EU er aflønning enten fast eller variabel aflønning. Der findes ingen tredje kategori af aflønning. Når aflønning er variabel og udbetales til væsentlige risikotagere, skal alle krav i kapitalkravsdirektivets artikel 94 være opfyldt i tillæg til de generelle krav i samme direktivs artikel 92. I denne henseende bør institutterne i overensstemmelse med disse retningslinjer kategorisere aflønningskomponenter som fast eller variabel aflønning, og de bør i deres aflønningspolitikker fastlægge klare, objektive, forud fastsatte og gennemsigtige kriterier for at kategorisere alle aflønningskomponenter som fast eller variabel aflønning i henhold til kriterierne i artikel 92, stk. 2, litra g), i direktiv 2013/36/EU og disse retningslinjer.
116. Når en komponent ikke klart kan kategoriseres som fast aflønning på grundlag af kriterierne i disse retningslinjer, bør den betragtes som variabel aflønning.
117. Aflønning er fast, når betingelserne for dens tildeling og størrelse:
- a. er baseret på forud fastsatte kriterier
  - b. er faste og afspejler medarbejdernes erhvervserfaring og anciennitet
  - c. er gennemsigtige med hensyn til det individuelle beløb, der tildeles den enkelte medarbejder
  - d. er permanente, dvs. opretholdes i en periode, der hænger sammen med den specifikke rolle og det specifikke organisatoriske ansvar
  - e. ikke kan tilbagekaldes. Det permanente beløb ændres kun via kollektiv overenskomst eller efter genforhandling i henhold til de nationale regler for lønfastsættelse
  - f. ikke kan reduceres, suspenderes eller annulleres af instituttet
  - g. ikke tilskynder til risikotagning
  - h. ikke afhænger af resultater.
118. Aflønningskomponenter, der er en del af en generel politik for hele instituttet, og som opfylder betingelserne i punkt 117, eller betalinger, der er obligatoriske i henhold til national lovgivning, anses for fast aflønning. Dette omfatter betalinger, der er en del af sædvanlige personalegoder som defineret i disse retningslinjer.



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

## 8. Særlige eksempler på aflønningskomponenter

### 8.1 Tillæg

120. Institutternes variable og faste aflønning kan bestå af forskellige elementer, herunder yderligere eller ekstra betalinger eller goder. Institutionerne bør analysere tillæg<sup>28</sup> og kategorisere dem som variable eller faste aflønningskomponenter. Denne kategorisering bør baseres på kriterierne i kapitel 7.
121. Når tillæg anses for fast aflønning, men ikke opfylder en af de følgende betingelser, bør instituttet udførligt dokumentere resultaterne af de vurderinger, der foretages i henhold til kapitel 7:
- a. de udbetales kun til væsentlige risikotagere<sup>29</sup>
  - b. de er begrænset til tilfælde, hvor forholdet mellem de variable og de faste aflønningskomponenter ellers ville overstige 100 % (hvis relevant, op til 200 % med aktionærernes godkendelse)

---

<sup>28</sup> Betegnelsen varierer afhængigt af institutionen: "stillingsbaseret løn, personaletillæg, fleksibelt stillingstillæg, fast løntillæg" osv.

<sup>29</sup> At være en væsentlig risikotager bør ikke anses for en rolle eller en funktion.

- c. tillæggene er kædet sammen med indikatorer, der kan anses for tilnærmede resultater. I dette tilfælde bør instituttet kunne påvise, at disse indikatorer ikke er kædet sammen med instituttets resultater, f.eks. ved at analysere sammenhængen med de anvendte resultatindikatorer.
122. Når tillæg er knyttet til medarbejderes rolle, funktion eller organisatorisk ansvar, skal de – for at blive korrekt knyttet til den faste aflønningskomponent – opfylde de kriterier, der er fastsat i punkt 117, under hensyntagen til følgende:
- a. tillægget er knyttet til en rolle eller et organisatorisk ansvarsområde og tildeles, så længe der ikke opstår væsentlige ændringer af den pågældende rolles ansvar og beføjelser, som ville betyde, at medarbejderen ville få en anden rolle eller et andet organisatorisk ansvar
  - b. beløbet afhænger ikke af andre funktioner end at varetage en bestemt rolle eller at påtage sig et bestemt organisatorisk ansvar og kriterierne i punkt 182
  - c. en anden medarbejder, som varetager den samme rolle eller har det samme organisatoriske ansvar, og som befinder sig i en tilsvarende situation, har ret til et sammenligneligt tillæg, uden at dette berører disse retningslinjers punkt 182.
123. De kompetente myndighed bør sikre, at institutterne ikke anvender tillæg som et instrument eller en metode til at omgå kapitalkravsdirektivet.

## 8.2 Variabel aflønning baseret på fremtidige resultater

124. Når tildelingen af variabel aflønning, herunder LTIPs, er baseret på tidligere resultater gennem mindst ét år, men også afhænger af fremtidige resultater, bør følgende overholdes:
- a. institutterne bør klart oplyse medarbejderne om de yderligere resultatkrav, der skal opfyldes, inden den tildelte variable aflønning kan overdrages
  - b. inden overdragelsen af variabel aflønning bør institutterne vurdere, om betingelserne for dens overdragelse er blevet opfyldt
  - c. de yderligere fremadrettede resultatkrav bør fastlægges for en forud fastsat periode på mindst ét år
  - d. hvis de yderligere fremadrettede resultatkrav ikke er blevet opfyldt, bør op til 100 % af den variable aflønning, der tildeles på disse betingelser, gøres til genstand for fradragsprocedurer
  - e. udskydelsesperioden bør slutte tidligst et år efter vurderingen af det sidste resultatkrav. Alle yderligere krav vedrørende udskydelsen af variabel aflønning for væsentlige risikotagere, som er fastsat i kapitel 15, gælder på samme måde som for variabel aflønning, der alene er baseret på resultater forud for dens tildeling

- f. ved beregningen af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning bør summen af den tildelte variable aflønning medregnes i det regnskabsår, for hvilket den variable aflønning, inklusive langsigtede incitamentsplaner, blev tildelt. Dette bør også gælde, hvis de tidligere resultater er vurderet for en flerårig optjeningsperiode.

125. Når en eventuel lønplan for variabel aflønning, inklusive LTIPs, alene er baseret på fremtidige resultatkrav (f.eks. når en ny medarbejder deltager i et LTIP ved begyndelsen af det første ansættelsesår), bør beløbet anses for tildelt, efter at resultatkravene er blevet opfyldt, idet et beløb ellers ikke burde være tildelt. Tildelte beløb bør medregnes ved beregningen af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning i regnskabsåret inden deres tildeling. Hvis et bestemt antal instrumenter tildeles, bør de undtagelsesvis værdiansættes med henblik på at beregne forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning på grundlag af markedsprisen eller dagsværdien fastsat på det tidspunkt, hvor den eventuelle lønplan for variabel aflønning blev fastlagt. Punkt 124, litra a)-c), bør finde anvendelse. Alle andre krav gælder på samme måde som for variabel aflønning. Udskydelsesperioden starter f.eks. efter tildelingen af den variable aflønning.

### 8.3 Betalinger af præferenceafkast

126. Udbetaling af præferenceafkast i den forstand, de er fastlagt i artikel 4, stk. 1, litra d), i direktiv 2011/61/EU, er underlagt bestemmelserne om aflønning i direktiv 2011/61/EU. I punkt 2 i bilag I til direktiv 2011/61/EU er præferenceafkast omfattet af definitionen af aflønning<sup>30</sup>. ESMA's retningslinjer for forsvarlige aflønningspolitikker i henhold til direktiv 2011/61/EU finder anvendelse<sup>31</sup>. I forbindelse med disse EBA-retningslinjer og navnlig beregningen af forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter for medarbejdere, der er udpeget efter disse retningslinjers afsnit 13, bør følgende overholdes:

- a. alle betalinger, der foretages af de alternative investeringsfonde til disse medarbejdere gennem præferenceafkast-instrumenter, som ikke repræsenterer et forholdsmæssigt afkast af disse medarbejders investeringer, bør anses for variabel aflønning og bør værdiansættes på tidspunktet for deres tildeling
- b. alle betalinger, der foretages af de alternative investeringsfonde til disse medarbejdere gennem præferenceafkast-instrumenter, som ikke repræsenterer et forholdsmæssigt

<sup>30</sup> I punkt 2 i bilag I til direktiv 2011/61/EU anføres det, at "principperne i punkt 1 finder anvendelse på alle former for aflønning, der udbetales af en FAIF, på alle beløb, der udbetales direkte af AIF'en, herunder præferenceafkast, og på alle overførsler af andele eller kapitalandele i AIF'en til de kategorier af medarbejdere – herunder ledelse, risikotagere, medarbejdere med kontrolfunktioner og enhver medarbejder med en samlet løn, der placerer vedkommende i samme lønramme som ledelse og risikotagere – hvis arbejde har væsentlig indflydelse på deres risikoprofil eller risikoprofilen for den AIF, de forvalter (fremhævelse tilføjet).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, som findes på: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). Med hensyn til den specifikke behandling af carried interest efter direktiv 2011/61/EU, henvises der navnlig til punkt 10, 13, 16 og 159 i ESMA's retningslinjer.

afkast af disse medarbejderes investeringer (gennem præferenceafkast-instrumentet) i de alternative investeringsfonde, bør ikke medtages i beregningen.

127. Udbytte, der udbetales af overtagne aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser, som medarbejderne modtager som aktionærer i eller ejere af et institut, er ikke en del af aflønningen som omhandlet i disse retningslinjer. Sådanne betalinger må dog ikke anvendes som en metode til at udbetale variabel aflønning, som vil kunne føre til en omgåelse af de aflønningskrav, der er fastsat i kapitalkravsdirektivet.

## 8.4 Fastholdelsesbonus

128. Institutterne bør være i stand til at dokumentere deres legitime interesse i at tildele fastholdelsesbonus til en væsentlig risikotager. Fastholdelsesbonus kan f.eks. anvendes i forbindelse med omstruktureringer, afvikling eller ændringer i ejerkredsen.

129. En fastholdelsesbonus skal overholde kravene til variabel aflønning, herunder kravene vedrørende efterfølgende risikotilpasning, betalinger i form af instrumenter, udskydelse, tilbageholdelse, malus og tilbagebetaling. Fastholdelsesbonusser afhænger ikke af resultater, men af andre forhold (dvs. det forhold, at medarbejderen forbliver hos institutterne i en forud fastsat periode eller indtil en bestemt begivenhed), og forudgående risikojusteringer er derfor ikke nødvendige.

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

131. Institutterne bør fastsætte fastholdelsesperioden som en bestemt periode eller ved at angive en begivenhed, der skal indtræffe, for at fastholdelsesbetingelsen er opfyldt. Fastholdelsesbonus bør tildeles, når fastholdelsesperioden udløber, eller når fastholdelsesbetingelsen er opfyldt.

132. En fastholdelsesbonus bør medtages som variabel aflønning i beregningen af forholdet mellem den variable og den faste aflønning. Fastholdelsesbonusen bør indregnes med et årligt beløb i hvert år af fastholdelsesperioden, som beregnes efter en lineær forholdsmæssig metode, uanset om det fulde beløb tildeles efter udløbet af fastholdelsesperioden, eller med det fulde beløb, når fastholdelsesbetingelsen er opfyldt. Hvis den præcise varighed af fastholdelsesperioden ikke er kendt på forhånd, bør instituttet fastlægge og dokumentere en periode under hensyntagen til situationen og de iværksatte foranstaltninger, som ligger til grund for udbetalingen af en fastholdelsesbonus. Beregningen af forholdet bør baseres på den fastsatte periode.

## 8.5 Skønsmæssige pensionsydelse

133. Skønsmæssige pensionsydelse er en form for variabel aflønning. Hvis betingelserne i selskabets pensionsordning omfatter pensionsydelse, der ikke afhænger af resultater, og som konsekvent ydes til en kategori af medarbejdere, bør sådanne pensionsydelse ikke anses for skønsmæssige, men bør anses for at indgå i de rutinemæssige ansættelsespakker som defineret i disse retningslinjer.
134. Når en medarbejder forlader instituttet eller går på pension, bør instituttet sikre, at skønsmæssige pensionsydelse ikke udbetales uden hensyntagen til instituttets økonomiske situation eller risici, som den pågældende medarbejder har taget, og som kan påvirke instituttet på lang sigt.
135. Det samlede beløb af skønsmæssige pensionsydelse skal i overensstemmelse med kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra o), tildeles i form af instrumenter som omhandlet i samme artikels litra l), og:
- hvis en væsentlig risikotager forlader instituttet før pensionsalderen, skal instituttet tilbageholde de skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i form af instrumenter i en periode på mindst fem år uden anvendelse af forholdsmæssig overdragelse
  - hvis en væsentlig risikotager når pensionsalderen, skal en femårig fastholdelsesperiode anvendes på det fulde beløb udbetalt i form af instrumenter.
136. Institutterne bør sikre, at skønsmæssige pensionsydelse underkastes de samme fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer som andre elementer af variabel aflønning.

## 9. Ekstraordinære aflønningskomponenter

### 9.1 Garanteret variabel aflønning

137. Garanteret variabel løn kan antage forskellige former, såsom en "garanteret bonus", "velkomstbonus", "nyansættelsesbonus", "minimumsbonus" osv., og kan tildeles i form af kontanter eller instrumenter.
138. Når garanteret variabel løn tildeles i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra d) og e), i direktiv 2013/36/EU i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, må institutterne ikke garantere variabel aflønning efter det første ansættelsesår. Garanteret variabel løn er ekstraordinær og må kun tildeles, såfremt instituttet har et sundt og solidt kapitalgrundlag, i overensstemmelse med det nævnte direktivs artikel 94, stk. 1, litra e), og disse retningslinjers kapitel 6.
139. Institutterne bør kun tildele den enkelte medarbejder garanteret variabel løn én gang. Dette krav bør også overholdes på konsolideret og delkonsolideret niveau og omfatter

situationer, hvor en medarbejder modtager en ny kontrakt fra det samme institut eller et andet institut, som er omfattet af konsolideringen.

140. Institutterne og de kompetente myndigheder må ikke medtage beløbet for garanteret variabel løn, når de beregner forholdet mellem de faste og variable komponenter af den samlede aflønning i den første resultatperiode, hvis den garanterede variable løn tildeles, når en ny medarbejder ansættes inden starten på den første resultatperiode.
141. Institutterne må ikke som en del af de ordninger, der garanterer dette element af variabel aflønning, anvende kravene til malus- og tilbagebetalingsprocedurer på garanteret variabel løn. Institutterne kan udbetale det fulde beløb i ikke-udskudte kontanter.

## 9.2 Kompensation eller buy-out fra tidligere ansættelseskontrakt

142. Kompensationen for buy-out fra en tidligere kontrakt bør tildeles i henhold til betingelserne i punkt 138 i disse retningslinjer.
143. Aflønning bør anses for ydet som kompensation eller med henblik på buy-out fra en tidligere kontrakt, hvis medarbejderens udskudte variable aflønning blev reduceret eller ophævet af den tidligere arbejdsgiver som følge af kontraktens ophør. Alle krav vedrørende variabel aflønning, herunder udskydelse, fastholdelse, udbetaling i instrumenter og tilbagebetalingsprocedurer, gælder for lønpakker knyttet til kompensation eller buy-out fra kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

## 9.3 Fratrædelsesgodtgørelse

144. Institutternes aflønningspolitikker bør omhandle den mulige anvendelse af fratrædelsesgodtgørelse, herunder det maksimale beløb eller kriterierne for fastlæggelse af sådanne beløb, der kan tildeles væsentlige risikotagere. Løn, der udbetales i løbet af en opsigelsesperiode, bør ikke anses for fratrædelsesgodtgørelse.
145. Institutterne bør have en ramme, inden for hvilken fratrædelsesgodtgørelse beregnes og godkendes, herunder en klar fordeling af ansvaret og beslutningsbeføjelserne samt kontrolfunktionernes involvering i procedurerne.
146. Fratrædelsesgodtgørelse bør ikke give medarbejderen en uforholdsmæssig belønning, men en passende kompensation, hvis kontrakten opsiges før tid. I henhold til artikel 94, stk. 1, litra h), i direktiv 2013/36/EU skal fratrædelsesgodtgørelse afspejle de resultater, der er opnået over en periode, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.
147. Fratrædelsesgodtgørelse må ikke tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, som kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af medarbejderen.

148. Fratrædelsesgodtgørelse må ikke tildeles, hvis en medarbejder træder frivilligt tilbage med henblik på at påtage sig en stilling i en anden juridisk enhed, medmindre fratrædelsesgodtgørelse er påkrævet i henhold til national arbejdsret.
149. Fratrædelsesgodtgørelse kan omfatte afskedigelsesgodtgørelse og kan være med forbehold af en konkurrenceklausul i kontrakten. I følgende situationer bør yderligere betalinger, der foretages som følge af kontraktophør i utide, anses for fratrædelsesgodtgørelse:
- a. instituttet opsiges kontrakten med medarbejderen på grund af manglende resultater fra instituttets side
  - b. instituttet ønsker at opsiges kontrakten efter en væsentlig reduktion af instituttets aktiviteter, hvori medarbejderen deltog, eller hvis forretningsområder opkøbes af andre institutter uden mulighed for, at medarbejderen kan forblive ansat i det opkøbende institut
  - c. instituttet og en medarbejder indgår forlig i en sag vedrørende en potentiel eller faktisk arbejdskonflikt med henblik på at undgå en retssag.
150. Hvis institutterne tildeler fratrædelsesgodtgørelse, bør de over for den kompetente myndighed kunne dokumentere årsagerne til fratrædelsesgodtgørelsen, det tildelte beløbs hensigtsmæssighed og de kriterier, der er anvendt til at fastlægge beløbet, herunder at det er knyttet til de resultater, der er opnået over en periode, og at det ikke belønner manglende resultater eller forseelser.
151. Når instituttet fastlægger fratrædelsesgodtgørelsens størrelse, bør det tage hensyn til de resultater, der er opnået over en periode, og i relevante tilfælde vurdere omfanget af eventuelle manglende resultater. Identificerede manglende resultater bør opdeles mellem instituttets manglende resultater og væsentlige risikotageres manglende resultater i henhold til følgende:
- a. instituttets manglende resultater bør tages i betragtning, når det samlede beløb af fratrædelsesgodtgørelse til medarbejderen fastlægges, på grundlag af instituttets kapitalgrundlag. En sådan fratrædelsesgodtgørelse bør ikke overstige den reduktion af omkostninger, der opnås ved opsigelsen af kontrakter før tid
  - b. væsentlige risikotageres manglende resultater bør føre til en nedjustering af beløbet for fratrædelsesgodtgørelse, som ellers kun bør tildeles, når resultaterne over en periode indgår i beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen, herunder muligheden for at reducere beløbet til nul.

152. Institutternes manglende resultater omfatter følgende situationer:

- a. hvis instituttet nyder godt af statslig intervention eller er omfattet af tidligere interventions- eller afviklingsforanstaltninger i overensstemmelse med direktiv 2014/59/EU<sup>32</sup>
- b. hvis der er indledt almindelig insolvensbehandling af instituttet som defineret i artikel 2, stk. 1, nr. 47), i direktiv 2014/59/EU
- c. hvis væsentlige tab har ført til en situation, hvor instituttet ikke længere har et sundt kapitalgrundlag, og forretningsområdet derefter sælges, eller forretningsaktiviteten indskrænkes.

153. Væsentlige risikotageres manglede resultater bør vurderes i hvert enkelt tilfælde og omfatter følgende situationer:

- a. når et medlem af ledelsesorganet ikke længere vurderes at opfylde passende standarder for egnethed og hæderlighed
- b. når den væsentlig risikotager har deltaget i eller er ansvarlig for handlinger, der har påført instituttet væsentlige tab, som defineret i instituttets aflønningspolitik
- c. når en væsentlig risikotager forsætligt eller som følge af grov uagtsomhed handler i strid med instituttets interne regler, værdier eller procedurer.

154. Fratrædelsesgodtgørelse bør anses for variabel løn. Følgende fratrædelsesgodtgørelser bør ikke tages i betragtning ved beregningen af dette forhold og ved anvendelsen af udskydelse og udbetaling i instrumenter:

- a. fratrædelsesgodtgørelse, som er obligatorisk i henhold til national arbejdsret, som er obligatorisk efter en retsafgørelse, eller som beregnes ved hjælp af en generisk formel, der på forhånd er fastsat i aflønningspolitikken, i de tilfælde, der er omhandlet i punkt 149
- b. forlig, der indgås ved afskedigelse, som ikke er omfattet af en konkurrenceklausul ("garden leave") i kontrakten, og som udbetales i fremtidige perioder op til beløbet for den faste aflønning, som ville være blevet udbetalt i den periode, der er fastsat i konkurrenceklausulen, hvis medarbejderen stadig var ansat

---

<sup>32</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/59/EU af 15. maj 2014 om et regelsæt for genopretning og afvikling af kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af Rådets direktiv 82/891/EØF og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2001/24/EF, 2002/47/EF, 2004/25/EF, 2005/56/EF, 2007/36/EF, 2011/35/EU, 2012/30/EU og 2013/36/EU samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 og (EU) nr. 648/2012 (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 190).



- c. fratrædelsesgodtgørelse efter punkt 149, som ikke opfylder betingelsen i dette punkts litra a), hvis instituttet over for den kompetente myndighed har dokumenteret årsagerne til og hensigtsmæssigheden af fratrædelsesgodtgørelsens størrelse.

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

- a. summen af beløb, som er højere end den faste aflønning for fremtidige perioder under punkt 154, litra b)
- b. anden fratrædelsesgodtgørelse, der ikke er nævnt i punkt 154.

## 10. Forbud

### 10.1 Personlig afdækning

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

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

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

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

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

160. Kravet om ikke at anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikring til at underminere de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i medarbejdernes aflønningsordninger, bør også gælde for up-front-betalt og tilbageholdt variabel løn.
161. Institutterne bør have effektive ordninger, som kan sikre, at den væsentlige risikotager overholder kravene i dette kapitel. Den væsentlige risikotager skal som minimum afgive en erklæring om, at han eller hun ikke vil anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikring til at underminere risikotilpasningsvirkningerne. Institutternes personaleadministration eller interne kontrolfunktion bør som minimum udføre stikprøvekontrol af overholdelsen af denne erklæring, for så vidt angår de interne formueforvaltningskonti. Stikprøvekontrol bør som minimum omfatte væsentlige risikotageres interne formueforvaltningskonti. Det bør også være obligatorisk at underrette instituttet om eventuelle forvaltningskonti uden for instituttet.

## 10.2 Omgåelse

162. Institutterne bør sikre, at variabel løn ikke betales gennem instrumenter eller metoder, der sigter mod eller i realiteten fører til manglende overholdelse af aflønningskravene for væsentlige risikotagere eller, hvis sådanne krav gælder for alle medarbejdere, aflønningskravene for alle medarbejdere. Dette omfatter ordninger mellem instituttet og tredjemand, hvori medarbejderen har en finansiel eller personlig interesse.
163. "Omgåelse" er manglende overholdelse af aflønningskrav og finder sted, hvis et institut ikke opfylder hensigten og formålet med krav, når de vurderes som helhed, mens instituttet formelt set overholder ordlyden af de enkelte aflønningskrav.
164. Der er bl.a. tale om omgåelse under følgende omstændigheder:
- a. når variabel aflønning betragtes som fast aflønning i henhold til disse retningslinjers ordlyd, men ikke deres mål
  - b. når anden variabel aflønning end garanteret variabel aflønning tildeles eller overdrages, selv om:
    - i. der ikke er målt positive resultater i henhold til afsnit IV i disse retningslinjer for medarbejderen, afdelingen eller instituttet
    - ii. der ikke er foretaget effektiv risikotilpasning (dvs. forudgående eller efterfølgende risikjustering), eller
    - iii. den variable aflønning ikke er bæredygtig på grund af instituttets finansielle situation
  - c. hvis medarbejderen modtager betalinger fra instituttet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der indeholder et incitament til at tage risici eller

- giver et uforholdsmæssigt afkast af investeringer i virksomhedens instrumenter, som er væsentligt forskelligt fra betingelserne for andre investorer, der ville investere i et sådant instrument
- d. hvis medarbejderen modtager betalinger fra instituttet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der omgår aflønningskravene (f.eks. lån, som ikke kan indløses)
  - e. når faste aflønningskomponenter tildeles som et fast antal instrumenter og ikke som et fast beløb
  - f. når medarbejdere tildeles aflønning i instrumenter eller har mulighed for at købe instrumenter, der ikke er prissat til markedsværdi eller dagsværdi, når der er tale om ikkebørsnoterede instrumenter, og den yderligere modtagne værdi ikke indregnes i den variable aflønning
  - g. når justeringer af faste aflønningskomponenter hyppigt forhandles, og der i realiteten foretages justeringer for at tilpasse aflønningen til medarbejdernes resultater
  - h. når der tildeles uforholdsmæssigt store tillæg, som ikke er begrundet i de tilgrundliggende omstændigheder
  - i. når aflønning betegnes som betaling for tidlig tilbagetræden og ikke medregnes som variabel aflønning, selv om betalingen i realiteten har karakter af en fratrædelsesgodtgørelse, da den foretages inden for rammerne af kontraktophør før tid, eller hvis medarbejderen reelt ikke træder tilbage efter en sådan tildeling, eller hvis betalingerne ikke ydes månedligt.
165. Institutterne bør sikre, at metoden til måling af resultater omfatter hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, som kan sikre, at tildelingskriterierne ikke kan manipuleres. Hvis sådanne kontrolforanstaltninger ikke forefindes, foreligger der ikke den nødvendige forbindelse mellem den variable aflønning og resultaterne, og aflønningspolitikken gennemføres ikke korrekt. Betaling af variabel løn kan derfor føre til en overtrædelse af lovkravene. Mulige manipulationer omfatter f.eks. uvildige afgørelser, der træffes i den bilaterale resultatmålingsproces, eksempelvis hvis der ikke er fastlagt objektive standarder for beslutningsprocessen vedrørende medarbejdernes opnåelse af mål.
166. Institutterne bør ikke yde kompensation for reduktion eller omstrukturering af variabel aflønning, der f.eks. foretages inden for rammerne af genopretnings- og afviklingsforanstaltninger eller anden ekstraordinær statslig intervention, i senere år eller ved hjælp af andre betalinger, instrumenter eller metoder.
167. Institutterne bør ikke etablere koncernstrukturer eller offshore-enheder eller kontrakter med personer, der handler på instituttets vegne, med det formål at manipulere udfaldet af

identifikationsprocessen og omgå anvendelsen af aflønningskrav på medarbejdere, der ellers er underlagt disse krav.

168. Når kortvarige kontrakter (f.eks. for et år) anvendes og regelmæssigt fornyes af institutterne, bør de kompetente myndigheder undersøge, om sådanne kontrakter udgør et instrument eller en metode til omgåelse af aflønningskravene i direktiv 2013/36/EU, hvis de f.eks. i realiteten fører til variabel aflønning, og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at institutterne overholder kravene i artikel 92 og 94 i direktiv 2013/36/EU.
169. Hvis aflønning er fast løn i henhold til disse retningslinjers kapitel 7, men udbetales i instrumenter, bør institutterne og de kompetente myndigheder overveje, om de anvendte instrumenter omdanner den faste aflønningskomponent til en variabel aflønningskomponent, eftersom der er etableret en forbindelse til instituttets resultater. Institutterne bør ikke anvende finansielle instrumenter som en del af den faste aflønning til at omgå kravene vedrørende variabel aflønning, og de anvendte instrumenter bør ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

## Afsnit III – Aflønning af specifikke funktioner

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

170. Aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion (herefter "ledelsesfunktionen") bør harmonere med deres beføjelser, opgaver, ekspertise og ansvarsområder.
171. For at løse interessekonflikter, og uden at dette berører disse retningslinjers punkt 172 og 173, bør medlemmer af tilsynsfunktionen kun modtage fast løn. Incitamentsbaserede ordninger, som er baseret på instituttets resultater, bør udelukkes. Dækning af omkostninger for medlemmer af tilsynsfunktionen og betalingen af et fast beløb pr. arbejdstime eller -dag, selv om den tid, der skal dækkes, ikke er fastsat på forhånd, anses for fast aflønning.
172. Hvis tilsynsfunktionen i særlige tilfælde tildes variabel løn, bør den variable løn og risikotilpasningen nøje skræddersys til de tildelte tilsyns-, overvågnings- og kontrolopgaver og dermed afspejle den enkeltes beføjelser og ansvar og opfyldelsen af de mål, der er knyttet til de pågældende funktioner.
173. Hvis variabel løn tildes i form af instrumenter, bør der træffes passende foranstaltninger for at bevare disse ledelsesorganmedlemmers objektivitet, herunder fastsættelse af tilbageholdelsesperioder indtil ophøret af deres mandat.

## 12. Aflønning af kontrolfunktionerne

174. De interne kontrolfunktioner bør være uafhængige og have tilstrækkelige ressourcer, viden og erfaring til at udføre deres opgaver med aflønningspolitikken. De uafhængige kontrolfunktioner bør samarbejde aktivt og regelmæssigt med hinanden og andre relevante funktioner og udvalg om forhold vedrørende aflønningspolitikken og de risici, der kan følge af heraf.
175. Lønniveauet hos personalet i kontrolfunktionerne bør gøre det muligt for instituttet at ansætte kvalificerede og erfarne medarbejdere i disse funktioner. Aflønningen af uafhængige kontrolfunktioner bør overvejende være fast for at afspejle karakteren af deres ansvar.
176. De metoder, der anvendes til at fastsætte den variable løn til kontrolfunktioner, dvs. risikostyrings-, overholdelses- og den interne revisionsfunktion, bør ikke kompromittere medarbejdernes objektivitet og uafhængighed.

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

### 13. Aflønningspolitik for væsentlige risikotagere

177. Institutterne skal sikre, at aflønningspolitikken for væsentlige risikotagere er i overensstemmelse med alle principperne i artikel 92 og 94 samt, hvis relevant, artikel 93 i direktiv 2013/36/EU.
178. Institutterne bør for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere gennemføre specifikke aflønningspolitikker og risikotilpasningsmekanismer med henblik på at sikre, at indvirkningen af den pågældende kategori af væsentlige risikotagere på instituttets risikoprofil på passende måde er tilpasset deres aflønning.
179. Når institutterne overvejer at udbetale mindre end 100 % af den faste aflønningskomponent kontant, bør denne beslutning være velbegrunderet og godkendt som en del af aflønningspolitikken.
180. Når et institut, der er etableret som et aktieselskab, herunder navnlig hvis det er børsnoteret, indfører et krav om kapitalandele for visse kategorier af væsentlige risikotagere, med henblik på at opnå en bedre tilpasning mellem incitamenterne for medarbejderne og instituttets risikoprofil på lang sigt, bør beløbet klart dokumenteres i instituttets politikker. Når et krav om kapitalandele finder anvendelse, bør hver medarbejder være i besiddelse af et bestemt antal aktier eller en bestemt nominel værdi af aktier, så længe de er ansat i samme stilling eller i en stilling med samme eller større ansvar.

## 13.1 En fleksibel politik for variabel aflønning

181. Institutterne skal have en fleksibel politik for variabel aflønning af væsentlige risikotagere i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra f), i direktiv 2013/36/EU. Størrelsen af den tildelte variable løn bør på hensigtsmæssig måde justeres i forhold til ændringer i medarbejderens, afdelingens og instituttets resultater. Instituttet bør angive, hvordan den variable løn justeres i forhold til ændringer i resultater og resultatniveauer. Dette bør omfatte resultatniveauer, hvor den variable løn reduceres til nul. Uetisk eller uoverensstemmende adfærd bør føre til en væsentlig reduktion af den pågældende medarbejders variable løn.
182. Væsentlige risikotageres faste løn bør afspejle deres erhvervserfaring og organisatoriske ansvar under hensyn til deres uddannelsesniveau, anciennitet, erfaringer og kompetencer, begrænsninger (f.eks. sociale, økonomiske, kulturelle eller andre relevante faktorer) og jobberfaring, den relevante forretningsaktivitet og lønniveau samt geografisk beliggenhed.
183. Den faste løn skal være tilstrækkelig høj til at sikre, at den variable løn i realiteten kan reduceres til nul. Medarbejdere bør ikke være afhængige af tildelingen af variabel løn, da dette ellers kunne tilskynde til kortsigtet og overdreven risikotagning, herunder uhensigtsmæssigt salg af produkter, hvor instituttets eller medarbejdernes resultater uden sådan kortsigtet risikotagning ikke ville begrunde tildelingen af variabel aflønning.
184. Eventuel udbetaling af fast løn i instrumenter bør ikke forringe instituttets evne til at anvende en helt igennem fleksibel politik for variabel løn.

## 13.2 Forhold mellem fast og variabel løn

185. Institutterne bør på forhånd fastlægge en passende maksimal ratio i forholdet mellem den faste og den variable komponent af den samlede løn i aflønningspolitikken for væsentlige risikotagere i overensstemmelse med de grænser og procedurer, der er anført i artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU og national lovgivning under hensyn til forretningsaktiviteterne, risiciene og forskellige medarbejderkategoriers indflydelse på risikoprofilen. Institutterne kan fastlægge forskellige forhold for forskellige jurisdiktioner, forskellige afdelinger, selskabsfunktioner og interne kontrolfunktioner og forskellige kategorier af væsentlige risikotagere. Den omtalte ratio er forholdet mellem den variable aflønningskomponent, der maksimalt kan tildeles, og den faste aflønningskomponent for den efterfølgende resultatperiode.
186. Den maksimale ratio bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der maksimalt kan tildeles i et bestemt resultatår, herunder det beløb, der skal tages i betragtning i forbindelse med fastholdelsesbonus, divideret med summen af alle faste aflønningskomponenter, der skal tildeles i forbindelse med det samme resultatår. Alle aflønningskomponenter bør under alle omstændigheder kategoriseres som enten variabel eller fast løn i overensstemmelse med disse retningslinjer. Institutterne kan udelade nogle af

de faste aflønningskomponenter, hvis de ikke er væsentlige, f.eks. ved tildeling af forholdsmæssige ikke-monetære goder.

187. I særlige og behørigt begrundede tilfælde kan aflønningspolitikken indeholde bestemmelser om et andet forhold for individuelle væsentlige risikotagere, der tilhører en bestemt medarbejderkategori, end for andre medarbejdere, der tilhører den samme medarbejderkategori.
188. De fastsatte forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter for medarbejderkategorier eller enkelte medarbejdere bør godkendes af ledelsesorganet med tilsynsfunktion eller, hvis det kræves, af generalforsamlingen. Forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter bør fastlægges uafhængigt af potentielle fremtidige efterfølgende risikojusteringer eller kursudsving for instrumenter.
189. Forholdet bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der er blevet tildelt for det sidste resultatår som fastsat i disse retningslinjer, herunder beløb, der er tildelt for flerårige optjeningsperioder, divideret med summen af faste aflønningselementer tildelt for det samme resultatår. For flerårige optjeningsperioder, som ikke fastsættes årligt, kan institutterne alternativt hvert år i resultatperioden medregne den maksimale variable aflønning, som kan tildeles ved slutningen af resultatperioden, divideret med antallet af år i resultatperioden.
190. Forholdet mellem tildelt variabel og fast løn bør stige i takt med de opnåede resultater og omfatter tildelingsniveauer, som kun kan opnås, hvis resultater er "over målet" eller "ekstraordinære". Forholdet må ikke overstige den maksimale ratio, der er fastsat i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU, national lovgivning og instituttets aflønningspolitik.
191. Når institutterne beregner den maksimale ratio, bør de kun anvende EBA's retningslinjer for den gældende teoretiske diskonteringsrate for variabel aflønning i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, såfremt medlemsstaten har gennemført artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, eller når forholdet beregnes for væsentlige risikotagere i et institut, der er beliggende i et tredjeland, og som er datterselskab af et EU-moderinstitut.

## 14. Risikotilpasning

192. Risikotilpasningsprocessen omfatter resultat- og risikomålingsprocessen (kapitel 14.1), tildelingsprocessen (kapitel 14.2) og udbetalingsprocessen (kapitel 15). I hver fase i risikotilpasningsprocessen bør den variable aflønning justeres for alle nuværende og fremtidige risici. Et institut bør sikre, at incitamenterne til at tage risici begrænses af incitamenterne til at styre risici.
193. Institutterne bør tilpasse tidshorisonten for risiko- og resultatmåling til instituttets forretningscyklus i en flerårig ramme. Institutterne bør fastsætte optjeningsperioden og

udbetalingsperioderne for aflønning til en passende varighed, hvor der skelnes mellem løn, som udbetales up-front, og løn, der udbetales efter udskydelses- og fastholdelsesperioder. Optjeningsperioden og udbetalingsperioderne bør afhænge af forretningsaktiviteten og den stilling, som kategorien af væsentlige risikotagere indtager, eller i særlige tilfælde som en enkelt væsentlig risikotager indtager.

194. Inden for risikotilpasningsprocessen bør en hensigtsmæssig kombination af kvantitative og kvalitative kriterier i form af absolutte og relative kriterier anvendes i alle faser med henblik på at sikre, at de afspejler alle risici, resultater og nødvendige risikojusteringer. Et institut bør fastlægge absolutte resultatmål på grundlag af dets egen strategi, herunder dets risikoprofil og risikovillighed. Relative resultatmål bør fastlægges med det formål at sammenligne resultaterne med ligestillede, som kan være "interne" (dvs. inden for organisationen) eller "eksterne" (dvs. lignende institutter). Kvantitative og kvalitative kriterier og de anvendte processer bør være gennemsigtige og så vidt muligt fastsat på forhånd. Både kvantitative og kvalitative kriterier kan delvist afhænge af skøn.
195. Hvis institutterne benytter en skønsmæssig tilgang, bør de sikre tilstrækkelig gennemsigtighed og objektivitet i disse skøn ved at:
- a. fastlægge en klar skriftlig politik, som opstiller de parametre og vigtige overvejelser, som skønnet baseres på
  - b. fremlægge klar og fyldestgørende dokumentation for den endelige beslutning om risiko- og resultatmåling eller risikojustering
  - c. inddrage relevante kontrolfunktioner
  - d. vurdere de personlige incitamenter for de medarbejdere, der foretager skønnet, og eventuelle interessekonflikter
  - e. gennemføre hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, herunder f.eks. gennemføre sådanne justeringer inden for et panel med medarbejdere fra afdelinger, selskabsfunktioner og kontrolfunktioner osv.
  - f. sikre, at skønnet godkendes af en kontrolfunktion eller på et passende hierarkisk niveau, der er overordnet i forhold til den funktion, der foretager skønnet, f.eks. af ledelsesorganet med ledelses- eller tilsynsfunktion eller af aflønningsudvalget.
196. Institutterne bør sikre, at risikotilpasningsprocessen er gennemsigtig for væsentlige risikotagere, herunder eventuelle skønsmæssige elementer.
197. Institutterne bør give aflønningsudvalget eller tilsynsfunktionen detaljerede oplysninger, hvis det endelige udfald efter anvendelsen af skønsmæssige foranstaltninger er væsentligt forskelligt fra det udfald, der indledningsvis blev opnået ved hjælp af forud fastsatte foranstaltninger.



## 14.1 Resultat- og risikomåling

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

### 14.1.1 Risikovurderinger

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

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

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

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

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

## 14.1.2 Risikofølsomme resultatkræterier

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

### 14.1.3 Specifikke kriterier for kontrolfunktioner

211. Når kontrolfunktionernes medarbejdere modtager variabel aflønning, bør den vurderes, og den variable del af aflønningen bør fastlægges særskilt fra de afdelinger, de kontrollerer, herunder de resultater, der følger af de forretningsbeslutninger (f.eks. godkendelse af nye produkter), som kontrolfunktionen er involveret i.
212. De kriterier, der anvendes til at vurdere resultaterne og risiciene, bør overvejende baseres på de interne kontrolfunktioners mål. For kontrolfunktioner bør den variable aflønning primært baseres på kontrolmål, f.eks. kernekapitalprocenten, andelen af misligholdte lån, inddrivelsessatsen for misligholdte lån eller revisionsresultater. Deres variable aflønning kan også i en vis udstrækning baseres på instituttets resultater som helhed. Instituttet bør overveje at fastlægge et væsentligt lavere forhold mellem den variable og den faste aflønningskomponent for kontrolfunktioner sammenlignet med de afdelinger, de kontrollerer.
213. Hvis lederen af risikostyringsfunktionen (risikochefen) også er medlem af ledelsesorganet, bør de principper, der er anført i punkt 211 og 212, også finde anvendelse på risikochefens aflønning.

## 14.2 Tildeling

214. Institutterne bør etablere en bonuspulje. Når institutterne etablerer bonuspuljer eller individuelle tildelinger, bør de tage hensyn til alle nuværende risici, forventede tab, anslåede uventede tab og stresssituationer i forbindelse med instituttets aktiviteter.
215. Variabel aflønning bør tildeles efter udgangen af optjeningsperioden. Optjeningsperioden bør være mindst ét år. Hvis længere perioder anvendes, kan flere optjeningsperioder overlappe hinanden. Hvis optjeningsperioden er et år, starter en ny flerårig periode hvert år.
216. Efter optjeningsperioden bør instituttet fastlægge den variable aflønning til hver enkelt væsentlig risikotager ved at oversætte resultatkriterierne og risikojusteringerne til faktiske løntildelinger. Under denne tildelingsproces bør instituttet justere aflønningen i overensstemmelse med potentiel negativ udvikling i fremtiden ("forudgående risikojustering").

### 14.2.1 Etablering af bonuspuljer

217. Institutterne bør fastlægge en eller flere bonuspuljer for den periode, for hvilken variabel aflønning tildeles, og beregne den samlede bonuspulje for hele instituttet som en sum af disse bonuspuljer.
218. Når institutterne etablerer bonuspuljerne, bør de tage forholdet mellem den faste og den variable komponent af den samlede løn, som gælder for de pågældende kategorier af væsentlige risikotagere, de resultat- og risikokriterier, der er fastlagt for hele instituttet, kontrolmål og instituttets finansielle situation, herunder dets kapitalgrundlag og likviditet, i betragtning. De resultatindikatorer, der er anvendt til at beregne bonuspuljen, bør omfatte

langsigtede resultatindikatorer og baseres på de opnåede finansielle resultater. Der bør anvendes konservative regnskabs- og værdiansættelsesmetoder, som sikrer en retvisende evaluering af instituttets finansielle resultater, kapitalgrundlag og likviditet.

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

## 14.2.2 Forudgående risikojusteringer ved tildeling

227. Institutterne bør fastlægge den bonuspulje og variable aflønning, der skal tildeles, på grundlag af en vurdering af resultaterne og de risici, der er taget. Justeringen for risici inden tildelingen ("den forudgående risikojustering") bør baseres på risikoindikatorer og sikre, at den

tildelte variable aflønning er i fuld overensstemmelse med de risici, der er taget. De kriterier, der er anvendt til forudgående risikojustering, bør være så detaljerede, at de afspejler alle relevante risici.

228. Afhængigt af tilgængeligheden af risikojusteringskriterier bør institutterne fastlægge, på hvilket niveau de vil bruge de forudgående risikojusteringer til at beregne bonuspuljen. Dette bør være på afdelingsniveau eller på niveauet for organisatoriske understrukturer i afdelingen, f.eks. handelsenheden eller den enkelte medarbejder.
229. Risikotilpasning bør gennemføres ved hjælp af risikojusterede resultatkræterier, herunder resultatkræterier, der er risikojusteret ud fra separate risikoindikatorer. Der bør anvendes kvantitative og kvalitative kriterier.
230. Institutternes forudgående risikojusteringer bør, når de er baseret på kvantitative kriterier, generelt tage udgangspunkt i eksisterende foranstaltninger inden for institutterne, som også anvendes til andre risikostyringsformål. Når sådanne foranstaltninger justeres inden for rammerne af risikostyringsprocesser, bør institutterne foretage tilsvarende ændringer inden for rammerne af aflønningsprocesserne. Kvantitative kriterier omfatter:
- a. økonomisk kapital, økonomisk fortjeneste, afkast af risikovægtede aktiver og afkast af tildelt egenkapital
  - b. omkostningerne ved og størrelsen af den kapital, der kræves til de risici, der er forbundet med instituttets aktiviteter, mens fordelingen af kapitalomkostninger bør afspejle instituttets risikoprofil, og hele instituttets egenkapital bør være tildelt og fordelt
  - c. omkostningerne ved og størrelsen af den likvidetsrisiko, der bæres i forbindelse med virksomhedsudøvelsen
  - d. indirekte likvidetsomkostninger (dvs. inkonsistente likvidetsomkostninger, omkostninger til betingede likvidetsrisici og andre likvidetsrisikoeksponeringer, et institut måtte have).
231. Målinger af instituttets og dets afdelingers rentabilitet bør baseres på nettoindtægten, inklusive alle direkte og indirekte omkostninger i forbindelse med aktiviteten. Institutterne bør ikke udelade omkostninger til selskabsfunktioner, f.eks. it-omkostninger, koncernomkostninger eller ophørte virksomheder.
232. Institutterne bør foretage kvalitative forudgående risikojusteringer, når de fastlægger bonuspuljen og væsentlige risikotageres aflønning ved hjælp af eksempelvis resultattavler (balanced scorecards), der udtrykkeligt omfatter risiko- og kontrolproblemer, såsom manglende overholdelse, overtrædelse af risikogrænse og interne kontrolindikatorer (f.eks. baseret på interne revisionsresultater) eller andre lignende metoder.

## 15. Udbetalingsproces i forbindelse med variabel aflønning

233. Institutterne bør udbetale den variable aflønning dels up-front og dels udskudt og med en afbalanceret kombination af egenkapitalinstrumenter, instrumenter baseret på egenkapital og andre egnede instrumenter og likvider i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU. Inden udbetalingen af den udskudte del af likviderne eller overdragelsen af udskudte instrumenter bør der foretages en revurdering af resultaterne og om nødvendigt en efterfølgende risikjustering for at tilpasse den variable aflønning til yderligere risici, der er konstateret eller opstået efter tildelingen. Dette gælder også, når der anvendes flerårige optjeningsperioder.

### 15.1 Ikke-udskudt og udskudt aflønning

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

235. En udskydelsesordning er kendetegnet ved forskellige elementer:

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

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

### 15.2 Udskydelsesperiode og andel af udskudt aflønning

237. Udskydelsesperioden starter, når tildelingen er foretaget (f.eks. når up-front delen af den variable løn udbetales). Udskydelse anvendes på begge typer variabel løn, kontanter og instrumenter.

238. Institutterne bør fastsætte den faktiske udskydelsesperiode og den andel, der skal udskydes i overensstemmelse med mindstekravene i artikel 94, stk. 1, litra m), i direktiv 2013/36/EU under hensyntagen til:
- de væsentlige risikotageres ansvar og beføjelser og de opgaver, de har udført
  - konjunkturcyklussen og arten af instituttets aktiviteter
  - forventede udsving i den økonomiske aktivitet og instituttets og afdelingens resultater og risici samt væsentlige risikotageres indflydelse på disse udsving
  - det godkendte forhold mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning og det absolutte beløb for variabel aflønning.
239. Institutterne bør fastlægge, hvilke kategorier af væsentlige risikotagere der skal have længere udskydelsesperioder end den krævede minimumsperiode på tre til fem år, med henblik på at sikre, at den variable aflønning på lang sigt er i overensstemmelse med risikoprofilen. Hvis der anvendes længere flerårige optjeningsperioder, og hvis den længere optjeningsperiode giver mere sikkerhed med hensyn til de risici, der er opstået siden begyndelsen af optjeningsperioden, bør institutterne tage hensyn til dette forhold, når de fastsætter udskydelses- og fastholdelsesperioder, og de kan, hvis det er relevant, fastsætte udskydelsesperioder, der er kortere end de udskydelsesperioder, der ville være passende i forbindelse med en etårig optjeningsperiode. Minimumskravet om en udskydelsesperiode på tre år finder anvendelse under alle omstændigheder.
240. Vigtige institutter bør under alle omstændigheder, i hvert fald for medlemmer af ledelsesfunktionen og den øverste ledelse, anvende udskydelsesperioder på mindst fem år og udskyde en betydeligt højere andel af den variable aflønning, der udbetales i form af instrumenter.
241. Institutterne bør fastsætte en hensigtsmæssig del af aflønningen, der skal udskydes for en kategori af væsentlige risikotagere eller en bestemt væsentlig risikotager, på mindst 40 % eller 60 %, hvis der er tale om særligt store beløb.
242. Institutterne bør fastlægge, hvornår variabel aflønning udgør et særligt stort beløb, under hensyntagen til gennemsnitslønnen inden for instituttet, EBA's retningslinjer for benchmarking vedrørende aflønning samt nationale og andre resultater af benchmarking vedrørende aflønning og de tærskler, der er fastsat af de kompetente myndigheder. Ved gennemførelsen af retningslinjerne bør de kompetente myndigheder fastsætte en absolut eller relativ tærskel ved hjælp af ovennævnte kriterier. Aflønning på eller over denne tærskel bør altid anses for et særligt stort beløb.
243. Når institutterne fastlægger den andel, der skal udskydes, ved hjælp af en række absolutte beløb (f.eks. andelen mellem 0 og 100: 100 % up-front, andelen mellem 100 og 200: 50 % up-front og resten udskudt, andelen over 200: 25 % up-front og resten udskudt), bør

institutterne over for den kompetente myndighed kunne dokumentere, at instituttet ud fra et vægtet gennemsnit for hver væsentlig risikotager overholder minimumstærsklen for udskydelse på 40-60 %, og at den udskudte andel er hensigtsmæssig og korrekt afstemt efter forretningens art, risiciene forbundet hermed og de pågældende medarbejderes aktiviteter.

244. Hvis de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret ikke tillader en væsentlig reduktion af den variable aflønning, når instituttets finansielle resultater har været beskedne eller negative, bør institutterne gennemføre en udskydelsesordning og anvende instrumenter til tildeling af variabel aflønning, som sikrer, at efterfølgende risikojusteringer anvendes så vidt muligt. Instituttet kan i denne forbindelse:

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

### 15.3 Overdragelse af udskudt aflønning

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

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

247. I tilfælde af en udskydelsesperiode på f.eks. tre år betyder forholdsmæssig overdragelse, at der ved slutningen af år  $n+1$ ,  $n+2$  og  $n+3$  overdrages en tredjedel af den udskudte aflønning, hvor  $n$  er det tidspunkt, hvor up-front-delen af den tildelte variable løn udbetales.

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

### 15.4 Tildeling af variabel aflønning i form af instrumenter

249. De instrumenter, der anvendes som led i tildeling af variabel løn, bør bidrage til at tilpasse den variable aflønning til instituttets resultater og risici.

250. Når instrumenter, som er udstedt af et institut inden for rammerne af konsolidering i henhold til kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), er tilgængelige, bør den variable løn bestå af en kombination af forskellige former for instrumenter. Hvis sådanne



instrumenter er tilgængelige, bør institutterne prioritere anvendelsen af instrumenter, som er genstand for bail-in, i overensstemmelse med de instrumenter, der er omhandlet i den forskriftsmæssige tekniske standard for instrumenter, og aktier snarere end anvendelsen af værdibaserede elementer, som f.eks. aktielignende instrumenter.

251. Hvilke instrumenter omhandlet i kapitalkravsdirektivets artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i), der er tilgængelige, afhænger af instituttets selskabsform:
- a. Aktier er tilgængelige for institutter, der er etableret som et aktieselskab, og aktielignende instrumenter er tilgængelige for ikke-børsnoterede aktieselskaber. Børsnoterede selskaber må ikke anvende aktielignende instrumenter i overensstemmelse med ovennævnte artikel.
  - b. For institutter, som ikke er aktieselskaber, er ejerskabsinteresser, som svarer til aktier, afhængigt af instituttets selskabsform, eller ikkelikvide instrumenter, som svarer til aktielignende instrumenter, tilgængelige med henblik på tildeling af variabel aflønning i form af instrumenter.
252. Aktielignende eller andre tilsvarende ikkelikvide instrumenter (f.eks. udbytterettigheder og diverse former for syntetiske aktier) er instrumenter eller kontraktlige forpligtelser, herunder instrumenter baseret på likvider, hvis værdi er baseret på markedsprisen eller, hvis en markedspris ikke foreligger, dagsværdien for aktien eller en tilsvarende ejerskabsinteresse og følger markedsprisen eller dagsværdien. Alle sådanne instrumenter bør have samme virkning med hensyn til tabsabsorbering som aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser.
253. Om "andre instrumenter" omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU er tilgængelige, afhænger af, om et institut eller et institut inden for rammerne af konsolidering allerede har udstedt sådanne instrumenter, og om sådanne instrumenter er tilgængelige i tilstrækkelige antal. Når institutterne hovedsagelig er engrosfinansierede eller i vid udstrækning er afhængige af hybrid kernekapital, supplerende kapital eller gæld, der kan være omfattet af bail-in, bør sådanne instrumenter være tilgængelige med henblik på variabel aflønning, såfremt disse "andre instrumenter" overholder Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014.
254. Hvis specifikke faktorer eller national lovgivning ikke er til hinder for anvendelsen af "andre instrumenter" omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. ii), i direktiv 2013/36/EU, eller andre faktorer ikke er til hinder for, at institutterne udsteder instrumenter i overensstemmelse med Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014, bør sådanne instrumenter anvendes til at tildele variabel aflønning, når de er tilgængelige.
255. Hvis både egenkapitalinstrumenter, instrumenter baseret på egenkapital og andre egnede instrumenter defineret i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014 er tilgængelige, kan variabel aflønning udbetales som en afbalanceret kombination af forskellige instrumenter. I dette tilfælde skal institutterne sikre, at den andel af variabel aflønning, der udbetales i form af instrumenter, består af en afbalanceret kombination af instrumenter

omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU. Institutterne bør kunne dokumentere, at de har taget hensyn til aktionærers, kreditorers, obligationsejeres og andre interessenters interesser, når de fastlægger balancen mellem de forskellige instrumenter.

256. Instrumenter bør værdiansættes til markedsprisen eller dagsværdien på den dato, hvor instrumenterne tildeles. Denne værdi danner grundlag for at fastsætte det indledende antal instrumenter og for efterfølgende justeringer af dette antal eller af deres værdi. Sådanne værdiansættelser bør også foretages inden overdragelsen for at sikre, at efterfølgende risikojusteringer anvendes korrekt og inden udgangen af fastholdelsesperioden. Små og ikkekomplekse institutter, som ikke er børsnoterede, kan fastlægge værdien af ejerskabsinteresser og instrumenter baseret på ejerskabsinteresser på grundlag af det seneste årsregnskab.
257. Institutterne kan tildele et fast antal eller en nominel værdi af udskudte instrumenter ved hjælp af forskellige teknikker, herunder depotfaciliteter og -kontrakter, såfremt antallet eller den nominelle værdi af de tildelte instrumenter tildeles de væsentlige risikotagere ved overdragelse, medmindre antallet eller den nominelle værdi er blevet reduceret ved anvendelse af fradragsprocedurer.
258. Institutterne bør ikke udbetale renter eller udbytte af instrumenter, der er blevet tildelt væsentlige risikotagere som variabel aflønning i henhold til udskydelsesordninger. Dette indebærer også, at renter og udbytte, der forfalder i løbet af udskydelsesperioden, ikke bør udbetales til medarbejdere efter udgangen af udskydelsesperioden. Sådanne betalinger bør anses for modtaget og ejet af instituttet.
259. De kompetente myndigheder bør ikke begrænse muligheden for at anvende instrumenter omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i et sådan omfang, at institutterne ikke kan sikre en hensigtsmæssig balance mellem instrumenter omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU.

## 15.5 Mindsteandel af instrumenter og deres fordeling over tid

260. Kravet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU om, at mindst 50 % af en variabel løndel skal udbetales i form af instrumenter, bør anvendes ligeligt for den ikke-udskudte og den udskudte del, og begge dele bør bestå af en kombination af instrumenter i overensstemmelse med retningslinjerne i kapitel 17.4.
261. Institutterne bør prioritere anvendelsen af instrumenter frem for at tildele variabel løn i kontanter. Institutterne bør fastsætte den procentdel, der skal tildeles i en kombination af instrumenter i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU, til mindst 50 % for henholdsvis den udskudte og den ikke-udskudte del af den variable aflønning. Når institutterne tildeler en højere andel end 50 % af den variable aflønning i form af instrumenter, bør de prioritere en højere andel af instrumenter i den udskudte del af den variable aflønning.

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

## 15.6 Tilbageholdelsespolitik

263. Den tilbageholdelsesperiode, som anvendes på variabel løn, der betales i form af instrumenter, bør være tilstrækkelig lang til at sikre overensstemmelse mellem incitamenterne ved den valgte aflønningsmodel og instituttets langsigtede interesser.

264. Instituttet bør kunne redegøre for, hvordan tilbageholdelsespolitikken hænger sammen med andre risikotilpasningsforanstaltninger, og hvordan den skelner mellem instrumenter udbetalt up-front og udskudte instrumenter.

265. Ved fastlæggelse af tilbageholdelsesperioden bør institutterne afveje den samlede varighed af udskydelsesperioden og den planlagte tilbageholdelsesperiode, de væsentlige risikotageres indflydelse på institutternes risikoprofil samt varigheden af den forretningsmæssige cyklus, der er relevant for de pågældende medarbejdere.

266. En længere tilbageholdelsesperiode, der anvendes generelt for alle væsentlige risikotagere, bør tages i betragtning, hvis de risici, der er knyttet til resultaterne, kan gøre sig gældende efter udgangen af udskydelsesperioden og den almindelige tilbageholdelsesperiode, i hvert tilfælde for de medarbejdere, der har størst indflydelse på institutternes risikoprofil.

267. For tildelte instrumenter bør der fastsættes en tilbageholdelsesperiode på mindst ét år. Længere perioder bør især fastsættes, hvis efterfølgende risikojusteringer overvejende afhænger af ændringer i værdien af instrumenter, der er blevet tildelt. Når udskydelsesperioden er på mindst fem år, kan der fastsættes en tilbageholdelsesperiode for den udskudte del på mindst seks måneder for andre væsentlige risikotagere end medlemmer af ledelsesorganet og den øverste ledelse, som bør være genstand for en tilbageholdelsesperiode på mindst ét år.

## 15.7 Risikojustering

### 15.7.1 Malus og tilbagebetaling

268. Malus- eller tilbagebetalingsprocedurer er efterfølgende risikojusteringsmekanismer, som instituttet bruger til at justere den væsentlige risikotager aflønning (f.eks. ved at sænke den tildelte kontante løndel eller ved at reducere antallet eller værdien af tildelte instrumenter).

269. Uden at det berører de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret, skal institutterne kunne gennemføre malus- eller tilbagebetalingsprocedurer på op til 100 % af den samlede variable løn i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra n), i direktiv 2013/36/EU, uanset tildelingsmetode, samt udskydelses- eller tilbageholdelsesordninger.

270. Efterfølgende risikjusteringer bør altid være knyttet til resultater eller risici. De bør gennemføres i forhold til de faktiske udfald af risici eller ændringer af de risici, der stadig gør sig gældende for institutterne, forretningsområdet eller medarbejdernes aktiviteter. De bør ikke baseres på udbetalt udbytte eller udviklingen i aktiekursen.
271. Institutterne bør analysere, om deres indledende forudgående risikjusteringer var tilstrækkelige, f.eks. om risici er blevet udeladt eller undervurderet, om nye risici er blevet konstateret, eller om der er opstået uventede tab. Det omfang, hvori efterfølgende risikjustering er nødvendig, afhænger af nøjagtigheden af den forudgående risikjustering og bør fastlægges af instituttet på grundlag af efterprøvning ("back-testing").
272. Når institutterne fastsætter kriterierne for anvendelse af malus og tilbagebetaling i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra n), i direktiv 2013/36/EU, bør de også fastlægge en periode, hvor malus eller tilbagebetaling foretages. Denne periode bør mindst dække udskydelses- og tilbageholdelsesperioder. Institutterne kan skelne mellem kriterier for anvendelse af malus og tilbagebetaling. Tilbagebetaling bør navnlig anvendes, når den væsentlige risikotager har bidraget væsentligt til instituttets beskedne eller negative finansielle resultater, og i tilfælde af svig eller anden forsætlig adfærd eller grov uagtsomhed, der har ført til betydelige tab.
273. Institutterne bør som minimum anvende de oprindeligt anvendte resultat- og risikokriterier til at sikre en sammenhæng mellem den oprindelige resultatmåling og efterprøvningen heraf. Institutterne bør – ud over kriterierne i artikel 94, stk. 1, litra n), nr. i) og ii), i direktiv 2013/36/EU – anvende specifikke kriterier, herunder:
- a. dokumentation for upassende opførsel eller alvorlige fejl fra medarbejderens side (f.eks. overtrædelse af en adfærdskodeks og andre interne regler, navnlig vedrørende risici)
  - b. hvorvidt instituttet og/eller afdelingen efterfølgende udsættes for en væsentlig nedgang i de finansielle resultater (f.eks. specifikke konjunkturindikatorer)
  - c. hvorvidt instituttet og/eller den afdeling, hvor medarbejderen arbejder, oplever et væsentligt svigt i risikostyringen
  - d. væsentlige stigninger i instituttets eller afdelingens økonomiske eller lovbestemte kapitalgrundlag
  - e. eventuelle lovbestemte sanktioner, når den væsentlige risikotagers adfærd har været en medvirkende årsag til sanktionen.
274. Når malus kun kan anvendes på tidspunktet for overdragelse af den udskudte betaling, kan institutterne, hvis det er muligt, vælge af anvende tilbagebetaling efter udbetaling eller overdragelse af den variable aflønning.

275. Malus- og tilbagebetalingsprocedurer bør i givet fald føre til en reduktion af den variable aflønning. En efterfølgende risikojustering bør under ingen omstændigheder føre til en stigning i den oprindeligt tildelte variable løn eller, hvis malus eller tilbagebetaling allerede tidligere er blevet anvendt, til en stigning i den reducerede variable aflønning.

### 15.7.2 Implicitte justeringer

276. Institutterne bør anvende instrumenter til variabel løn, når prisen afhænger af ændringer i instituttets resultater eller risiko. Udviklingen i aktiekursen eller prisen på andre instrumenter bør ikke anses for en erstatning for eksplicitte efterfølgende risikojusteringer.
277. Når instrumenter er tildelt, og medarbejdere efter udskydelses- og tilbageholdelsesperioden sælger disse, eller instrumentet udbetales i kontanter ved dets endelige udløb, bør medarbejderne kunne modtage det udestående beløb. Dette beløb kan være højere end det oprindeligt tildelte beløb, hvis markedsprisen eller instrumentets værdi er steget.

## Afsnit V – Institutter, der nyder godt af statslig intervention

### 16. Statsstøtte og aflønning

278. Som omhandlet i disse retningslinjers kapitel 6 bør de kompetente myndigheder og institutterne, når sidstnævnte modtager ekstraordinær statslig intervention, etablere regelmæssigt samarbejde om fastlæggelsen af puljen af mulig variabel aflønning og tildelingen af variabel aflønning med henblik på at sikre, at artikel 93 og 141 i direktiv 2013/36/EU overholdes. Betaling af variabel aflønning må under ingen omstændigheder bringe overholdelsen af den fastlagte plan for genopretning og ophør af den ekstraordinære statslige støtte i fare.
279. Meddelelsen fra Kommissionen om statsstøttereplernes anvendelse fra den 1. august 2013 på støtteforanstaltninger til fordel for banker i forbindelse med finanskrisen (2013/C 216/01) bør anvendes inden for rammerne af aflønningspolitikkerne. Alle krav vedrørende aflønning, der er pålagt institutterne, efter at statsstøtte er godkendt af Kommissionen og ydet, og inden for relaterede retsakter, bør afspejles efter hensigten i institutternes aflønningspolitik.
280. Den variable aflønning af et instituts medarbejdere, herunder medlemmer af ledelsesorganet, bør ikke være til hinder for en velordnet og rettidig tilbagebetaling af den ekstraordinære statslige støtte eller opnåelsen af de mål, der er fastsat i omstrukturingsplanen.
281. Instituttet bør sikre, at en bonuspulje eller overdragelsen og udbetalingen af variabel aflønning ikke forsinker den rettidige opbygning af instituttets kapitalgrundlag og indsatsen for at reducere instituttets afhængighed af den ekstraordinære statslige støtte.

282. Uanset de eksisterende krav, som medlemsstaterne eller Unionen har pålagt med hensyn til aflønning, bør den relevante kompetente myndighed for institutter, der har modtaget ekstraordinær statslig støtte, fastlægge den procentdel af den samlede nettoindkomst omhandlet i artikel 93, litra a), i direktiv 2013/36/EU, der kan anvendes til variabel aflønning, vurdere, om den variable aflønning er i overensstemmelse med sund risikostyring og langsigtet vækst, og træffe de nødvendige foranstaltninger for at omstrukturere aflønningen, hvis det er nødvendigt.
283. Der bør fastsættes strenge grænser for den variable aflønning af medlemmer af ledelsesorganet i forbindelse med omstrukturering af aflønning som omhandlet i artikel 93, litra b), i direktiv 2013/36/EU, når:
- a. den relevante kompetente myndighed kræver, at instituttet ikke udbetaler variabel aflønning til medlemmer af ledelsesorganet fra den dato, hvor den ekstraordinære statslige støtte blev modtaget, eller gennemfører fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer for variabel aflønning under hensyntagen til ledelsesorganets mulige fejl
  - b. den relevante kompetente myndighed kan kræve, at instituttet ikke tildeler variabel aflønning til medlemmer af ledelsesorganet, så længe den ekstraordinære statslige støtte ikke er tilbagebetalt, eller indtil en omstrukturingsplan for instituttet er gennemført. Sådanne foranstaltninger bør være tidsbegrænsede. Den periode, hvor begrænsningerne finder anvendelse, eller kriterierne for anvendelsen af sådanne begrænsninger bør klart registreres og meddeles instituttet, når statslig støtte ydes.
284. Med henblik på at omstrukturere aflønning i overensstemmelse med artikel 93, litra b), i direktiv 2013/36/EU på en måde, der er i overensstemmelse med sund risikostyring og langsigtet vækst, bør de kompetente myndigheder kræve:
- a. at variabel aflønning af medlemmer af ledelsesorganet begrænses helt ned til nul, hvis det er hensigtsmæssigt, således at den variable aflønning ikke har væsentlig indflydelse på instituttets genopretning
  - b. at de resultatmål, der bruges til at fastlægge den variable aflønning, justeres i forhold til instituttets genopretning og væsentlige risikotageres indflydelse, herunder ledelsesorganets, i denne henseende
  - c. at tilbagebetaling og fradrag anvendes på tidligere tildelingsperioder, for så vidt som det er hensigtsmæssigt, især over for medarbejdere, der har haft væsentlig indflydelse på den situation, der nødvendiggjorde statsstøtte til instituttet
  - d. at procentdelen af udskudt variabel aflønning forhøjes til 100
  - e. at optjenings- og udskydelsesperioder tilpasses genopretnings- eller omstrukturingsfaser og -planer.

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

## Afsnit VI – Institutternes offentliggørelse af oplysninger og intern gennemsigtighed

### 17. Retningslinjer for offentliggørelse af oplysninger

286. Når institutterne offentliggør oplysninger, der kræves i henhold til artikel 450 i forordning (EU) 575/2013, skal de overholde de generelle principper i denne forordnings ottende del, afsnit I, og EBA's tilknyttede retningslinjer vedrørende væsentlighed, ejendomsbeskyttede oplysninger og fortrolighed og om offentliggørelseshyppighed i henhold til artikel 432, stk. 1 og 2 samt artikel 433 i forordning (EU) 575/2013<sup>33</sup>.

287. Det er i henhold til artikel 432, stk. 1 og 2, i forordning (EU) 575/2013 ikke tilladt at udelade en oplysning, der er omfattet af artikel 450 i forordning (EU) 575/2013, på grund af oplysningens væsentlighed, eller fordi oplysningen anses for at være instituttets ejendom eller fortrolig. Oplysningspligten i artikel 450 skal overholdes uanset kravene i direktiv 95/46/EF<sup>34</sup>.

288. Uden at det berører artikel 96 i direktiv 2013/36/EU, bør institutterne fremlægge oplysninger om, hvordan de overholder kravene i artikel 92-95 i direktiv 2013/36/EU, sammen med de oplysninger, der kræves i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013, og de bør sikre, at oplysningerne er umiddelbart tilgængelige.

289. Institutterne bør sikre, at oplysninger om aflønning omfatter passende krydshenvisninger til andre oplysninger, som kan være relevante, med henblik på at give et udførligt billede af alle oplysninger om instituttets aflønningspolitik og praksis.

290. I henhold til artikel 6, stk. 3, og artikel 13, stk. 1, i forordning (EU) 575/2013 skal oplysninger fremlægges af institutterne på individuelt niveau, medmindre de er et moderselskab, et datterselskab eller et institut, der indgår i konsolideringen i henhold til artikel 18 i forordning (EU) 575/2013, på konsolideret niveau af det konsoliderende institut og på individuelt eller delkonsolideret niveau af væsentlige datterselskaber af EU-moderinstitutter. Såfremt betingelsen i artikel 13, stk. 3, er opfyldt, skal EU-moderenheder, der er konsolideret i et moderselskab etableret i et tredjeland, ikke fremlægge de oplysninger, der er påkrævet i henhold til artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013.

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

<sup>34</sup> Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

291. Kravene til fremlæggelse af oplysninger bør afstemmes efter instituttets størrelse samt arten, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter i overensstemmelse med disse retningslinjers kapitel 4. Små og ikkekomplekse institutter bør overholde oplysningspligten ved at fremlægge oplysninger, der står i forhold til deres interne organisation og anvendte aflønningspolitik.
292. Oplysninger, der skal fremlægges i henhold til artikel 450 i forordning (EU) 575/2013 og er anført i disse retningslinjer, bør fremlægges årligt i et kvalitativt og kvantitativt afsnit og illustreres med tabeller og diagrammer, hvis det er relevant for at lette forståelsen af oplysningerne.

## 18. Politikker og praksis

### Artikel 450, stk. 1: aflønningspolitik

293. Institutterne bør fremlægge og forsyne alle medlemmer af ledelsesorganet med detaljerede oplysninger om deres aflønningspolitik og -praksis for væsentlige risikotagere. Institutterne bør i tilstrækkelig grad offentliggøre og internt formidle oplysninger om tilgangen til, principperne for og målene med incitamentet i form af kompensation. Et institut bør desuden fremlægge generelle oplysninger om de grundlæggende karakteristika ved dets aflønningspolitik og -praksis for hele instituttet.
294. Institutterne bør i givet fald fremlægge oplysninger om væsentlige forskelle i aflønningspolitikken for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere og en beskrivelse af det regionale anvendelsesområde for instituttets aflønningspolitikker og relevante forskelle mellem regioner eller mellem forskellige institutter inden for rammerne af konsolidering.
295. Institutterne bør, hvis det er relevant, fremlægge en forklaring på forbindelsen mellem aflønningspolitikken på koncernniveau og de aflønningspolitikker, der anvendes på moderinstitutniveau og på datterselskabs- og filialniveau (i EU og tredjelande), med angivelse af eventuelle forskelle mellem de aflønningspolitikker, der anvendes på koncern-, moderselskabs- og datterselskabsniveau. Disse oplysninger bør f.eks. omfatte forskelle vedrørende forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter, den teoretiske diskonteringsrate, de tilgængelige lønplaner og -instrumenter eller de aflønningsinstrumenter, der kan tildeles, og årsagerne til disse forskelle samt deres indvirkning på fastlæggelsen af bonuspuljer for forskellige forretningsområder.
296. Institutterne bør beskrive alle væsentlige ændringer af aflønningspolitikken, herunder hvornår de trådte i kraft, indvirkningen på kombinationen af variable og faste aflønningskomponenter og den styringsproces, der er anvendt til at fastlægge aflønningspolitikken.



### **Artikel 450, stk. 1: identifikation af medarbejdere**

297. Institutterne bør fremlægge oplysninger om, hvordan de har anvendt kravene til aflønningspolitikker og variabel aflønning, herunder kravene i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014.
298. Institutterne bør oplyse antallet af væsentlige risikotagere fordelt efter forretningsområde, ledelse og andre væsentlige risikotagere, og de bør begrunde væsentlige ændringer i disse antal.

### **Artikel 450, stk. 1, litra a): oplysninger om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af aflønningspolitikken**

299. Institutterne bør klart beskrive styringsproceduren i forbindelse med udviklingen af aflønningspolitikken på grundlag af specifikationerne i disse retningslinjers afsnit I og fremlægge oplysninger om de organer, der har ydet et væsentligt bidrag til udviklingen af aflønningspolitikken, herunder deres sammensætning og mandat, som f.eks. aflønningsudvalget, risikoudvalget og uafhængige kontrolfunktioner.
300. Der bør også fremlægges oplysninger om eksterne konsulenter og andre relevante interessenter, herunder aktionærer, der har deltaget i fastlæggelsen eller den periodiske revision af aflønningspolitikken, eller som er konsulteret med henblik på rådgivning.

### **Artikel 450, stk. 1, litra b): oplysninger om sammenhængen mellem løn og resultater**

301. De oplysninger, som institutterne skal fremlægge om sammenhængen mellem løn og resultater, bør omfatte:
- a. de primære resultatmål
  - b. de medarbejdere, der kan modtage variabel aflønning i henhold til aflønningspolitikken
  - c. hvordan variabel aflønning tilpasses ændringer i instituttets resultater.

### **Artikel 450, stk. 1, litra c): de vigtigste karakteristika ved aflønningssystemets opbygning**

302. De oplysninger, som institutterne skal fremlægge om aflønningssystemets udformning og opbygning, bør omfatte:
- a. de vigtigste karakteristika ved og mål for aflønningspolitikken og -processerne, og hvordan den fremmer sund og effektiv risikostyring
  - b. en beskrivelse af de vigtigste kvantitative og kvalitative resultat- og risikometrikker, der anvendes til at vurdere instituttets, afdelingens og medarbejdernes resultater, hvordan

de forskellige metrikker er kombineret, og hvordan der tages højde for eksisterende og fremtidige risici

- c. oplysninger om de kriterier, der er anvendt i forbindelse med forudgående og efterfølgende risikojustering
- d. en beskrivelse af de forskellige former, hvori variabel og fast aflønning udbetales, de forskellige former (dvs. likvide instrumenter, egenkapitalinstrumenter eller andre kapitalinstrumenter og kortsigtede og langsigtede incitamentsplaner) og beløb samt rationalet for anvendelsen af disse forskellige former og for tildelingen af dem til forskellige kategorier af væsentlige risikotagere, navnlig til medlemmer af ledelsesfunktionen og medarbejdere med kontrolfunktioner
- e. hvordan instituttet sikrer, at medarbejdere med kontrolfunktioner aflønnes uafhængigt af de afdelinger, de kontrollerer
- f. kategoriseringen af forskellige aflønningskomponenter som variabel eller fast aflønning og rationalet for denne kategorisering, hvis der er tale om faste aflønningselementer
- g. de mekanismer, der er anvendt til at justere aflønningen med henblik på at tage højde for de langsigtede resultater, herunder:
  - i. de parametre, der er anvendt til at fastlægge varigheden af udskydelsesperioden, forholdet mellem udskudt og ikke-udskudt aflønning, overdragelsesplanen og fastholdelsesperioderne for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere, herunder de anvendte forhold samt udskydelses- og fastholdelsesperioder, fordelt efter forskellige tildelte instrumenter
  - ii. rammen for anvendelsen af forudgående og efterfølgende resultatjusteringer, herunder anvendelsen af fradrag og tilbagebetaling
  - iii. krav om kapitalandele, der kan pålægges væsentlige risikotagere
- h. hvordan der tages hensyn til forholdsmæssighed i aflønningssystemet, herunder en redegørelse for, hvordan aflønningspolitikkerne er i overensstemmelse med og fremmer sund og effektiv risikostyring
- i. de politikker og kriterier, der anvendes ved tildelingen af garanteret variabel aflønning og fratrædelsesgodtgørelse.

**Artikel 450, stk. 1, litra d): forholdene mellem fast og variabel aflønning fastsat i henhold til artikel 94, stk. 1, litra g), i direktiv 2013/36/EU**

303. Institutterne bør i tabelform fremlægge oplysninger om de forskellige forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter af den samlede løn, der er gennemført på

konsolideret niveau, særskilt for ledelsesorganet og, hvis det er relevant, for forretningsområde, selskabsfunktioner og interne kontrolfunktioner som minimum fordelt efter den øverste ledelse og andre væsentlige risikotagere, afdelinger og geografiske placeringer under hensyntagen til de forretningsområder, der er omhandlet i EBA-retningslinjerne for benchmarking vedrørende aflønning.

304. Hvis institutterne har besluttet at anvende et højere forhold end 100 % mellem de variable og faste komponenter af den samlede løn på op til 200 %, bør de fremlægge oplysninger om:

- a. procentdelen af repræsenterede stemmerettigheder og af aktionærens stemmerettigheder, der stemte for en forhøjelse af forholdet, eller afhængigt af gældende selskabsret, antallet og procentdelen af personer, der stemte for en forhøjelse af forholdet, i stedet for stemmerettigheder, hvis hver person har én stemme
- b. de godkendte forhold, herunder de forskellige forhold for hvert forretningsområde, hvis forholdene varierer mellem forretningsområderne
- c. tidspunktet for afgørelsen.

305. Ud over oplysninger om forhold bør institutterne, hvis det er relevant, fremlægge følgende oplysninger om anvendelsen af diskonteringsats for hvert land:

- a. i hvilket omfang diskonteringsatsen anvendes (idet den højst kan anvendes på 25 % af den samlede variable aflønning eller en lavere procentsats som fastlagt af medlemsstaten)
- b. det antal væsentlige risikotagere, på hvis variable aflønning diskonteringsatsen er blevet anvendt.

#### **Artikel 450, stk. 1, litra e): oplysninger om, hvilke resultatkriterier der lægges til grund for tildeling af rettigheder til aktier, optioner eller variable lønkomponenter**

306. Institutterne skal fremlægge oplysninger om de specifikke resultatindikatorer, der er anvendt til at fastlægge de variable aflønningskomponenter og kriterier, der er anvendt til at fastlægge balancen mellem de forskellige former for tildelte instrumenter, herunder aktier, tilsvarende ejerskabsinteresser, aktielignende instrumenter, tilsvarende ikkelikvide instrumenter, optioner og andre instrumenter omhandlet i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014.

#### **Artikel 450, stk. 1, litra f): de vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikkepekuniære fordele**

307. De oplysninger, som institutterne skal fremlægge om de vigtigste parametre og begrundelser for en eventuel ordning for variable komponenter og andre ikkepekuniære fordele, bør omfatte langsigtede incitamentsplaner og detaljer om aflønningsselementer, der

vurderes at være ikke-rutinemæssig aflønningspraksis, herunder f.eks. anvendelsen af rolle- eller stillingsbaserede godtgørelser og skønsmæssige frynsegoder, samt betingelserne for tilbagetrækning eller værdimæssig ændring af sådanne godtgørelser eller goder.

## 18.1 Samlede kvantitative oplysninger

308. Når institutterne fremlægger kvantitative oplysninger om aflønning i henhold til artikel 450, stk. 1, litra g) og h), i forordning (EU) 575/2013 og samme artikels stk. 2 efter forretningsområde, bør de indberette oplysningerne særskilt for hvert hovedforretningsområde, herunder investeringsbankdrift, detailbankdrift og porteføljeadministration, og samlet for i) alle andre forretningsområder, ii) ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion, iii) interne kontrolfunktioner og iv) selskabsfunktioner.
309. Ovennævnte oplysninger bør opdeles efter medlemmer af ledelsen og andre væsentlige risikotagere.
310. Institutterne bør også fremlægge samlede tal for antallet af medarbejdere og deres samlede aflønning opdelt i faste og variable aflønningskomponenter.
311. Vigtige institutter bør fremlægge de kvantitative oplysninger, der i henhold til artikel 450, stk. 1, litra h), i forordning (EU) 575/2013 kræves på niveauet for medlemmer af ledelsesorganet, som særskilte samlede tal for medlemmerne af ledelsesorganet med ledelsesfunktion og for medlemmerne af ledelsesorganet med tilsynsfunktion.
312. Når institutterne offentliggør kvantitative oplysninger, som kræves i henhold til artikel 450, stk. 1, litra g), h) og i), i forordning (EU) 575/2013, bør de tage hensyn til de oplysninger, der skal indsamles af de kompetente myndigheder i henhold til EBA-retningslinjerne for benchmarking vedrørende aflønning<sup>35</sup>. I henhold til artikel 450, stk. 1, litra h), nr. iii), i forordning (EU) 575/2013 bør institutterne fremlægge oplysninger om størrelsen af den udestående udskudte aflønning, fordelt på optjente og ikkeoptjente andele i det foregående regnskabsår. Når institutterne fremlægger oplysninger om størrelsen af tildelt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til artikel 450, stk. 1, litra h), nr. vi), i forordning (EU) 575/2013, bør de særskilt oplyse det beløb, der er tildelt og allerede udbetalt i løbet af regnskabsåret, og det udskudte beløb, samt hvordan fratrædelsesgodtgørelse er medtaget i beregningen af forholdet mellem den variable og den faste aflønning.

## 18.2 Intern gennemsigtighed

313. Et instituts aflønningspolitik bør forelægges alle medarbejdere og altid være tilgængelig for alle medarbejdere. Institutterne bør desuden sikre, at oplysninger vedrørende aflønningspolitikken, som er fremlagt, også er tilgængelige internt. Fortrolige kvantitative

---

<sup>35</sup> Er offentliggjort på EBA's websted på adressen: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

aspekter ved aflønningen af enkelte medarbejdere bør ikke være underlagt krav om intern fremlæggelse af oplysninger.

314. Medarbejdere bør oplyses om karakteristikaene ved deres variable aflønning og om den proces og de kriterier, der vil blive anvendt til at vurdere indflydelsen af deres aktiviteter på instituttets risikoprofil og deres variable aflønning. Processen for vurdering af den enkelte medarbejders resultater bør navnlig dokumenteres udførligt og bør være gennemsigtig for de berørte medarbejdere.

## Afsnit VII – Krav til de kompetente myndigheder

### 19. Aflønningspolitikker

315. De kompetente myndigheder bør med udgangspunkt i disse retningslinjer, EBA's retningslinjer for den gældende teoretiske diskonteringsrate og EBA's retningslinjer for tilsynskontrol sikre, at institutterne overholder kravene til aflønningspolitikker fastsat i direktiv 2013/36/EU, forordning (EU) nr. 575/2013, Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 og Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 527/2014, herunder at de har fastlagt hensigtsmæssige aflønningspolitikker for alle medarbejdere og for væsentlige risikotagere. De kompetente myndigheder bør benytte en risikobaseret tilgang, når de fører tilsyn med institutternes aflønningspolitikker.
316. Uden at det berører andre tilsynsmæssige og disciplinære foranstaltninger og sanktioner, bør de kompetente myndigheder kræve, at institutterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at afhjælpe alle konstaterede mangler. Hvis institutterne ikke imødekommer en sådan anmodning, bør de fornødne tilsynsforanstaltninger træffes.
317. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne tilpasser deres aflønningspolitik og -praksis til instituttets forretningsstrategi og langsigtede interesser under hensyntagen til instituttets forretnings- og risikostrategi, virksomhedskultur og -værdier og risikoprofil.
318. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutternes aflønningspolitikker, -praksisser og -processer er hensigtsmæssige, og – i tillæg til de revisioner, der kræves i henhold til EBA's retningslinjer for tilsynskontrol – kontrollere:
- a. styringsordningerne og -processerne for udformning og overvågning af aflønningspolitikken
  - b. at der sker hensigtsmæssig udveksling af information mellem alle interne organer og funktioner, herunder inden for koncernen, der er involveret i udformningen, gennemførelsen og overvågningen af aflønningspolitikken
  - c. den proces, der er udviklet for gennemførelsen af den årlige revision af instituttets aflønningspolitikker og -praksis, og de væsentligste resultater heraf

- d. at der er etableret et aflønningsudvalg med tilstrækkelige beføjelser og ressourcer til at udføre sine funktioner, hvis det er påkrævet
  - e. indvirkningen af instituttets aflønningspolitik og -praksis på virksomhedsdriften, herunder rådgivning om og salg af produkter til forskellige kundegrupper
  - f. at aflønningspolitikker tages i betragtning inden for processen til vurdering af den interne kapital og likviditetsplanlægningen og omvendt.
319. Som en del af ovennævnte kontroller bør de kompetente myndigheder bl.a.:
- a. anvende referatet af tilsynsfunktionens overvejelser om aflønningspolitikker, navnlig med hensyn til resultaterne af tilsynet med udformningen af og processerne for instituttets aflønningssystemer og de opgaver, som aflønningsudvalget har varetaget
  - b. anvende referatet fra møder i aflønningsudvalget og andre udvalg, herunder risikoudvalget, som deltager i tilsynet med aflønningssystemets udformning og gennemførelse
  - c. afholde møder med medlemmer af instituttets ledelsesorgan og andre relevante funktioner.
320. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutterne, der er underlagt tilsyn på konsolideret og delkonsolideret grundlag, har gennemført en aflønningspolitik på koncernniveau, der omfatter datterselskaber, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, som er konsekvent inden for koncernen, herunder med hensyn til at udpege væsentlige risikotagere.
321. De kompetente myndigheder bør sikre, at institutternes identifikationsproces omfatter de kvalitative og kvantitative kriterier, der er fastsat i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, at kriterierne anvendes på en hensigtsmæssig måde på individuelt, delkonsolideret og konsolideret niveau, der omfatter datterselskaber, som ikke selv er omfattet af direktiv 2013/36/EU, og at underretninger og anmodninger om forudgående godkendelse behandles i overensstemmelse med disse retningslinjer. De kompetente myndigheder bør kunne godkende det samlede udfald af identifikationsprocessen og bør vurdere, om alle medarbejdere, hvis arbejde har eller kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, er blevet identificeret, og at eventuelle udelukkelse af medarbejdere fra kategorien af væsentlige risikotagere, hvis medarbejdere kun er blevet identificeret ved hjælp af de kvantitative kriterier i artikel 4 i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, er velbegrundede og i overensstemmelse med de processer, der er beskrevet i disse retningslinjer og krav i Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014, herunder underretninger og nødvendige forudgående godkendelser, er overholdt.

## 20. Specifikke aflønningsformer

322. Med hensyn til specifikke aflønningsformer omhandlet i disse retningslinjers kapitel 8 bør de kompetente myndigheder, uden at det berører kapitel 20:
- a. gennemgå alle ordninger vedrørende garanteret variabel aflønning (beløb, varighed, betingelser osv.)
  - b. kontrollere, om et institut har indført en ramme med henblik på at fastsætte og godkende fratrædelsesgodtgørelse
  - c. vurdere, om målene for medarbejdere med kontrolfunktion er funktionsspecifikke
  - d. gennemgå aflønningen af medlemmer af ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion.

## 21. Variabel aflønning

323. De kompetente myndigheder bør undersøge:
- a. processen for resultat- og risikovurdering og -tilpasning og hensigtsmæssigheden af tidshorisonten for denne proces
  - b. den hensigtsmæssige kombination af kvantitative og kvalitative kriterier, der anvendes til at måle resultaterne og risikoen, og fastlægge, hvorvidt:
    - i. kriterierne er tilpasset instituttets mål
    - ii. de er realistiske i forhold til den enkelte medarbejders, afdelingens og instituttets mål
    - iii. de enkelte kriterier er egnede til at måle den enkelte medarbejders resultater
  - c. om interne kontrolfunktioner, navnlig risikostyringsfunktionen, er tilstrækkeligt involveret i fastlæggelsen af forudgående risikojusteringer
  - d. hensigtsmæssigheden af de top-down- og bottom-up-tilgange, der er anvendt til at beregne bonuspuljen
  - e. om instituttet overholder begrænsningen af forholdet mellem de variable og de faste komponenter af den samlede aflønning og loftet for dets samlede bonuspulje inden for de grænser, der er fastsat i artikel 141 i direktiv 2013/36/EU
  - f. tidshorisonten for de gældende udskydelses- og fastholdelsesplaner, og hvordan den hænger sammen med et instituts forretningsmæssige cyklus

- g. den kombination af aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser eller aktielignende og tilsvarende ikkelikvide instrumenter, som instituttet anvender til at opfylde tærsklen på 50 % omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra l), i direktiv 2013/36/EU, med henblik på at sikre, at den i tilstrækkelig grad afspejler instituttets langsigtede interesser
- h. om eksplicite efterfølgende risikjusteringer er baseret på vurderingen af medarbejderens, afdelingens og instituttets resultater, og de kriterier, der er anvendt til at måle medarbejderens resultater
- i. om fradrag og tilbagebetaling er blevet anvendt på en hensigtsmæssig måde på både den likvide del og egenkapitaldelen af den udskudte og den ikke-udskudte variable aflønning, og de kriterier, der ligger til grund for fradrag og tilbagebetaling
- j. at variabel aflønning ikke betales gennem instrumenter eller metoder, der sigter mod eller i realiteten fører til manglende overholdelse af aflønningskravene for væsentlige risikotagere eller, hvis sådanne krav gælder for alle medarbejdere, aflønningskravene for alle medarbejdere.

## 22. Fremlæggelse af oplysninger

- 324. De kompetente myndigheder bør undersøge institutternes offentliggørelse af oplysninger om aflønning i overensstemmelse med artikel 96 i direktiv 2013/36/EU, artikel 450 i forordning (EU) 575/2013 og disse retningslinjer og bør udpege de institutter, der skal være genstand for regelmæssig kontrol af fremlagte oplysninger.
- 325. Ud over den benchmarking af aflønningspraksis, der kræves i henhold til artikel 75, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, og indsamlingen af oplysninger om højtloønnede i henhold til samme direktivs artikel 75, stk. 3, bør de kompetente myndigheder kræve periodisk (eller ad hoc-) tilsynsindberetning vedrørende oplysninger om aflønning med henblik på at overvåge tendenserne inden for aflønningspraksis i institutterne, herunder især i vigtige institutter.

## 23. Tilsynskollegier

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



## Bilag 1 – Sammenstilling af aflønningskrav i direktiv 2013/36/EU og forordning (EU) nr. 575/2013 og deres anvendelsesområde

Aflønningskrav: Artikel 74 og artikel 92-96 i direktiv 2013/36/E U og artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013	Alle medarbejdere (hele instituttet, herunder væsentlige risikotagere)	Obligatorisk for væsentlige risikotagere. Institutterne bør overveje at anvende kravene for alle medarbejdere	Bemærkninger
Artikel 74	x		
Artikel 92	x		
Artikel 93	x		
Artikel 94, stk. 1 litra a)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra b)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra c)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra d)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra e)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra f)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra g)		x	Anvendelse af diskonteringssatsen er ikke obligatorisk
Artikel 94, stk. 1, litra h)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra i)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra j)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra k)	x		
Artikel 94, stk. 1, litra l)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra m)		x	

Aflønningskrav: Artikel 74 og artikel 92-96 i direktiv 2013/36/EU og artikel 450 i forordning (EU) nr. 575/2013	Alle medarbejdere (hele instituttet, herunder væsentlige risikotagere)	Obligatorisk for væsentlige risikotagere. Institutterne bør overveje at anvende kravene for alle medarbejdere	Bemærkninger
Artikel 94, stk. 1, litra n)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra o)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra p)		x	
Artikel 94, stk. 1, litra q)		x	Bestemmelserne om omgåelse bør anvendes over for alle medarbejdere, når der er tale om elementer, der anvendes over for alle medarbejdere
Artikel 95	Obligatorisk for vigtige institutter. Andre institutter bør overveje at etablere et sådant udvalg		
Artikel 96	x		
Artikel 450 i kapitalkravsforordningen	Væsentlige risikotagere og alle medarbejdere som fastsat i disse retningslinjer		

## Bilag 2 – Information vedrørende godkendelse af højere forhold

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