

# EBA-richtsnoeren voor het toepasselijke notionele discontopercentage voor variabele beloning

## Inhoudsopgave

---

<b>Status van deze richtsnoeren</b>	<b>2</b>
Kennisgevingsverplichtingen	2
Titel I – Onderwerp en definities	3
Titel II – Eisen betreffende het discontopercentage voor variabele beloning	3
1. Variabele beloning die kan worden verdisconteerd	3
2. In de berekening van het discontopercentage opgenomen elementen	4
3. Berekening van het discontopercentage	5
4. Toepassing van het discontopercentage	6
5. Documentatie en transparantie	7
6. Toetsing van het discontopercentage door toezichthouders	7
Titel III – Slotbepalingen en tenuitvoerlegging	8
Bijlage – Voorbeelden van de toepassing van het discontopercentage voor variabele beloning	9
Voorbeeld 1	10
Voorbeeld 2	13
Voorbeeld 3	17

## Status van deze richtsnoeren

Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgevaardigd op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie ('de EBA-verordening'). Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening moeten bevoegde autoriteiten en financiële instellingen zich tot het uiterste inspannen om aan de richtsnoeren te voldoen.

In de richtsnoeren wordt aangegeven welke toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht naar de mening van EBA passend zijn, of hoe het EU-recht op een specifiek gebied moet worden toegepast. EBA verwacht dan ook van alle bevoegde autoriteiten en financiële instellingen tot wie de richtsnoeren zijn gericht, dat zij hieraan voldoen door ze op passende wijze in hun toezichtpraktijk te integreren (bijvoorbeeld door hun wettelijk kader of toezichtprocessen aan te passen), ook wanneer de richtsnoeren in de eerste plaats tot instellingen zijn gericht.

## Kennisgevingsverplichtingen

Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening moeten de bevoegde autoriteiten uiterlijk op 27 mei 2014 aan EBA kenbaar maken of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens deze op te volgen, dan wel aangeven waarom zij hier niet aan voldoen of niet voornemens zijn deze op te volgen. Bij gebreke van kennisgeving binnen deze termijn worden bevoegde autoriteiten door EBA geacht niet aan de richtsnoeren te hebben voldaan. De kennisgevingen moeten worden ingediend door het hiervoor bedoelde formulier, dat te vinden is in hoofdstuk 5, te versturen naar [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) onder vermelding van referentienummer 'EBA/GL/2014/01'. De kennisgevingen dienen te worden ingezonden door personen die gemachtigd zijn om namens hun bevoegde autoriteit mee te delen of deze al dan niet aan de richtsnoeren voldoet.

Overeenkomstig artikel 16, lid 3, zullen de kennisgevingen op de website van EBA worden bekendgemaakt.

## Titel I – Onderwerp en definities

1. Bij artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU<sup>1</sup> worden instellingen verplicht om passende verhoudingen vast te stellen tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning voor de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden (aangewezen medewerkers<sup>2</sup>). De maximale verhouding tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning is beperkt tot 100 %. De lidstaten mogen de verhouding verhogen tot maximaal 200 %.
2. In deze richtsnoeren worden de berekening en de toepassing van het discountpercentage als bedoeld in artikel 94, lid 1, onder g), punt iii, van Richtlijn 2013/36/EU uiteengezet. De lidstaten kunnen toestaan dat instellingen het discountpercentage voor de berekening van de verhouding tussen vaste en variabele componenten van de beloning toepassen op ten hoogste 25 % van de totale variabele beloning, mits deze wordt uitgekeerd in instrumenten die voor een periode van ten minste vijf jaar worden uitgesteld.
3. De richtsnoeren zijn van toepassing op instellingen die gebruikmaken van de optie om voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten het discountpercentage toe te passen, en op de bevoegde autoriteiten in de lidstaten die de mogelijkheid om het discountpercentage toe te passen, hebben ingevoerd.
4. Voor de toepassing van deze richtsnoeren is het discountpercentage de waarde waarmee een nominaal bedrag aan toegekende variabele beloning die in de toekomst wordt verworven, wordt vermenigvuldigd om de verdisconteerde waarde te verkrijgen. De verdisconteerde waarde wordt dan gebruikt voor de berekening van de verhouding tussen de vaste en de variabele componenten van de totale beloning voor aangewezen medewerkers.

## Titel II – Eisen betreffende het discountpercentage voor variabele beloning

### 1. Variabele beloning die kan worden verdisconteerd

5. De instellingen kunnen ten hoogste 25 %, of een door de lidstaat voorgeschreven lager percentage, verdisconteren van de totale variabele beloning die wordt berekend als de som van alle componenten van de variabele beloning voordat het discountpercentage

---

<sup>1</sup> Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338).

<sup>2</sup> De keuze van medewerkers moet worden bepaald onder toepassing van de technische reguleringsnormen met betrekking tot criteria tot vaststelling van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden.

wordt toegepast. Alleen variabele beloning die voor ten minste vijf jaar wordt uitgesteld en wordt betaald in aandelen- of schuldinstrumenten of aan dergelijke instrumenten gekoppelde instrumenten die in aanmerking komen ten behoeve van de variabele beloning overeenkomstig punt l van artikel 94, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU, mag worden verdisconteerd. Daartoe behoren ook delen van de uitgestelde variabele beloning die betaalbaar worden in de uitstelperiode. Uitgestelde variabele beloning wordt niet sneller dan op pro-ratabasis verworven<sup>3</sup>.

6. Het bedrag van de variabele beloning dat kan worden verdisconteerd, moet worden berekend op basis van het totale nominale bedrag van de variabele beloning zoals vastgelegd in de richtsnoeren van EBA over beloningsbeleid en -praktijken.

## 2. In de berekening van het discontopercentage opgenomen elementen

7. Aangezien er tijdens de uitstelperiode geen uitkeringen met betrekking tot instrumenten aan de medewerkers mogen worden betaald, moeten de volgende drie factoren in het discontopercentage worden opgenomen: inflatie, rentetarieven op staatsobligaties en een stimuleringsfactor gekoppeld aan het gebruik van uitgestelde langetermijninstrumenten zoals uiteengezet in de hierna volgende punten. Voor de punten 8 tot 10 moeten de instellingen als onderdeel van hun beloningsbeleid een van de volgende factoren toepassen:
  - a) de op de datum van toekenning van de beloning meest recent beschikbare gegevens;
  - b) de meest recente beschikbare gegevens op de datum waarop de variabele beloning wordt bepaald die voor de volgende prestatieperiode zou kunnen worden verleend.
8. Voor een in een lidstaat toegekende beloning moeten de instellingen om de inflatie te bepalen een van de volgende factoren toepassen:
  - a) indien de beloning dient te worden betaald in de valuta van de lidstaat waar de medewerker voornamelijk werkt, het door Eurostat gepubliceerde jaarlijkse gemiddelde wijzigingspercentage van het GICP<sup>4</sup> voor die lidstaat;
  - b) indien de beloning dient te worden betaald in de valuta van een andere lidstaat of een derde land, de officiële statistische gegevens die gelijkwaardig zijn aan de gegevens bedoeld onder a) voor het land dat de valuta uitgeeft of het GICP-

---

<sup>3</sup> Artikel 94, lid 1, onder m, van Richtlijn 2013/36/EU.

<sup>4</sup> Geharmoniseerde indexcijfers van de consumptieprijzen (GICP's). Het betreffende indexcijfer is te vinden via de volgende link:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

- percentage dat van toepassing is op de lidstaat waarin de medewerkers het grootste deel van hun activiteiten uitvoeren;
- c) het jaarlijks gemiddelde wijzigingspercentage onder a) of b) voor de lidstaat van de EU-moederinstelling.
9. Voor een in een derde land<sup>5</sup> toegekende beloning moeten de instellingen om de inflatie te bepalen het volgende toepassen:
- a) indien de beloning dient te worden betaald in de valuta van een derde land, de officiële statistische gegevens die gelijkwaardig zijn aan de gegevens bedoeld in punt 8, onder a), voor het land dat de valuta uitgeeft of het GICP-percentage voor de lidstaat van de EU-moederinstelling;
- b) indien de beloning dient te worden betaald in de valuta van een lidstaat, het GICP-percentage voor de lidstaat van de EU-moederinstelling.
10. Voor het rentetarief op staatsobligaties dienen de instellingen het volgende toe te passen:
- a) indien de beloning dient te worden betaald in de valuta van een lidstaat, de gemiddelde opbrengst voor alle EU-lidstaten van de rendementen van langlopende staatsobligaties, zoals gepubliceerd door Eurostat<sup>6</sup>;
- b) indien de beloning wordt betaald in de valuta van een derde land aan medewerkers die voornamelijk buiten de EU werkzaam zijn, de gelijkwaardige officiële statistische gegevens voor het land dat de valuta uitgeeft of het GICP-percentage genoemd in a).
11. De stimuleringsfactor voor uitgestelde variabele beloning die wordt uitbetaald in instrumenten welke met vijf jaar worden uitgesteld, dient 10 % te zijn. Deze factor dient met 4 procentpunten te stijgen voor elk volledig extra jaar uitstel.

### 3. Berekening van het discountpercentage

12. De instellingen dienen de toegepaste discountpercentages voor de verschillende variabele beloningscomponenten die zijn onderworpen aan verschillende uitstel- en verwervingsregelingen, te berekenen en het discountpercentage dienovereenkomstig toe te passen. De instellingen dienen de binnen hun beloningsbeleid vastgelegde toepasselijke uitstelperioden te gebruiken.

---

<sup>5</sup> 'Derde landen' verwijst naar landen die geen lidstaat van de Unie zijn.

<sup>6</sup> Voor de berekening zijn EU-staatsobligaties met een resterende looptijd van ongeveer 10 jaar gebruikt. Informatie over langlopende EU-staatsobligaties is te vinden op: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

13. Het toepasselijke discontopercentage is gelijk aan 1 gedeeld door de som van 1 plus de drie in paragraaf 2 genoemde factoren, verheven tot de macht van het aantal jaren van de verwervingsperiode, zoals te zien in de onderstaande formule. De verwervingsperiode is de periode waarna de toegekende variabele beloning moet worden uitgekeerd. Daartoe moet de verwervingsperiode naar beneden worden afgerond tot het volgende gehele getal. Voor pro-ratatoekenning kunnen instellingen ook een actuele-waardeformule gebruiken, zoals beschreven in de bijlage, voorbeeld 2.

#### Formules voor de berekening van het discontopercentage

$$\text{discontopercentage} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = inflatiepercentage van de lidstaat of het derde land  
 g = rentetarief op EU-staatsobligaties, EU-gemiddelde  
 id = stimuleringsfactor voor langetermijnuitstel  
 n = aantal jaren van de verwervingsperiode

De toepassing van de formules wordt verder toegelicht in de voorbeelden 1, 2 en 3 in de bijlage bij deze richtsnoeren.

#### 4. Toepassing van het discontopercentage

14. Het discontopercentage dient te worden toegepast op ten hoogste 25 % van de totale variabele beloning van een individuele medewerker (of een door de lidstaat voorgeschreven lager percentage) betaald in instrumenten die met ten minste vijf jaar worden uitgesteld.
15. De instellingen dienen voor elke individuele medewerker het volgende te berekenen:
- a) de som van alle bedragen van de variabele beloning die vóór de toepassing van het discontopercentage zijn toegekend;
  - b) het bedrag onder a) dat wordt toegekend in instrumenten en uitgesteld met ten minste vijf jaar; en
  - c) de bedragen onder b) waarop verschillende discontopercentages van toepassing zijn.
16. Om de verdisconteerde variabele beloning te berekenen dient het toepasselijke discontopercentage te worden toegepast door dit te vermenigvuldigen met het desbetreffende deel van de variabele beloning.

17. Voor de berekening van de verhouding tussen het variabele en het vaste deel van de beloning voor een individuele medewerker, bestaat de totale variabele beloning uit de som van alle verdisconteerde bedragen aan variabele beloning en de niet-verdisconteerde variabele beloning.

## 5. Documentatie en transparantie

18. De instellingen dienen de berekening en het gebruik van het discountpercentage te documenteren.
19. De instellingen moeten bijhouden welke vaste en variabele beloningscomponenten aan een individuele medewerker zijn toegekend, welke delen van de variabele beloning zijn uitgekeerd in instrumenten die voor vijf jaar of meer worden uitgesteld, welke discountpercentages zijn toegepast en hoe de verhouding is tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning.
20. Instellingen zijn, overeenkomstig artikel 16 van de EBA-verordening, verplicht op duidelijke en gedetailleerde wijze te melden of zij aan deze richtsnoeren voldoen. Krachtens artikel 96 van Richtlijn 2013/36/EU en artikel 450, lid 1, onder d), van Verordening (EU) nr. 575/2013<sup>7</sup> moeten de instellingen informatie over de discountpercentages verstrekken evenals de vereiste toelichting met betrekking tot het beloningsbeleid. In het bijzonder dienen de instellingen voor elk land afzonderlijk het volgende bekend te maken:
  - a) de mate waarin het discountpercentage wordt gebruikt (kan worden toegepast op ten hoogste 25 % van de totale variabele beloning of een door de lidstaat voorgeschreven lager percentage); en
  - b) het aantal aangewezen medewerkers op wier variabele beloning het discountpercentage werd toegepast.

## 6. Toetsing van het discountpercentage door toezichthouders

21. Wanneer de bevoegde autoriteiten het beloningsbeleid van een instelling toetsen, dienen zij na te gaan hoe het discountpercentage wordt berekend en toegepast op de variabele beloning die aan de aangewezen medewerkers wordt toegekend.

---

<sup>7</sup> Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende prudentiële vereisten voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 648/2012 (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 1).

## Titel III – Slotbepalingen en tenuitvoerlegging

22. De richtsnoeren zijn van toepassing met ingang van [1 juni 2014] en gelden voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning voor prestaties en diensten vanaf het jaar 2014.



## Bijlage – Voorbeelden van de toepassing van het discontopercentage voor variabele beloning

Berekening van het verdisconteerde deel van de variabele beloning ('dvr') voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en vaste beloningscomponent:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

Waarbij:

dvr = verdisconteerde variabele beloning;

vr = variabele beloning onderworpen aan het disconto (ten hoogste 25% van de totale variabele beloning mits deze wordt betaald in instrumenten die voor ten minste vijf jaar worden uitgesteld);

i = inflatiepercentage;

g = rentetarief op staatsobligaties, EU-gemiddelde in procenten;

id = stimuleringsfactor voor langetermijnuitstel, in procenten;

n = aantal jaren van de verwervingsperiode.

De totale variabele beloning is de som van het verdisconteerde deel van de variabele beloning en het niet-verdisconteerde deel van de variabele beloning.

## Voorbeeld 1

Laten we voor dit voorbeeld aannemen dat de lidstaat in kwestie de instellingen heeft toegestaan om een discontopercentage op ten hoogste 25 % van de totale variabele beloning toe te passen. Laten we ook aannemen dat de aandeelhouders van de instellingen geen hogere maximale verhouding hebben goedgekeurd dan die welke wordt genoemd in Richtlijn 2013/36/EU.

De instelling wil een personeelslid een totale beloning van 285 000 EUR toekennen, waarvan 135 000 EUR als vaste beloning en een potentieel bedrag van 150 000 EUR als variabele beloning. De betrokken medewerker is een leidinggevende en het betreft de beloning voor de prestaties van het jaar 2014. De verhouding variabele/vaste beloning op basis van nominale bedragen zou in dit geval boven de toelaatbare verhouding van 1:1 uitkomen. Na toepassing van het discontopercentage op het deel van de variabele beloning in instrumenten dat wordt uitgesteld voor een periode van ten minste vijf jaar, is de verhouding echter verenigbaar met artikel 94, lid 1, onder g), van Richtlijn 2013/36/EU, zoals hieronder is te zien.

De opbouw van de variabele beloning in dit voorbeeld is als volgt:

- 20 000 EUR van de variabele beloning zou worden betaald in instrumenten die voor vijf jaar worden uitgesteld;
- 10 000 EUR zou worden betaald in instrumenten die zes jaar worden uitgesteld;
- het restant van de totale variabele beloning zou niet in instrumenten, maar up-front worden betaald of zou worden uitgesteld voor een periode van minder dan vijf jaar.

Richtlijn 2013/36/EU vereist dat ten minste 40 % van de variabele beloning wordt uitgesteld voor een periode van ten minste drie tot vijf jaar. Bij een bijzonder hoge variabele beloning moet ten minste 60 % daarvan worden uitgesteld. Ten minste 50 % van de variabele beloning moet worden betaald in instrumenten. Al deze percentages zijn van toepassing op de bedragen van de aan de individuele medewerker toegekende variabele beloning vóór toepassing van het discontopercentage.

In dit voorbeeld is geen rekening gehouden met een pro-ratatoekenning. De in instrumenten betaalde bedragen van 20 000 EUR en 10 000 EUR worden onvoorwaardelijk toegekend na respectievelijk vijf en zes jaar.

Op grond van een variabele beloning van 150 000 EUR zou een bedrag van maximaal 37 500 EUR verdisconteerd kunnen worden (25 % van de totale variabele beloning van 150 000 EUR), indien dit zou worden betaald in instrumenten die meer dan vijf jaar werden uitgesteld. In dit voorbeeld voldoet echter slechts 30 000 EUR aan beide voorwaarden en alleen die bedragen kunnen worden verdisconteerd.

**Inflatiepercentage (i)**

Stel dat het laatst beschikbare GICP-cijfer voor deze lidstaat 2 % bedraagt.

**Rentetarief op EU-staatsobligaties (g)**

Stel dat het laatste beschikbare gemiddelde rentetarief voor langlopende EU-staatsobligaties zoals gepubliceerd door Eurostat 2,73 % bedraagt.

**Stimuleringsfactor voor langetermijuitstel (id)**

Voor de voor vijf jaar uitgestelde 20 000 EUR bedraagt de stimuleringsfactor 10 %.

Voor de voor zes jaar uitgestelde 10 000 EUR bedraagt de stimuleringsfactor 14 % (10 % + 4 % voor elk volledig extra jaar uitstel).

**Lengte van de verwervingsperiode (n)**

Voor 20 000 EUR bedraagt de verwervingsperiode vijf jaar.

Voor 10 000 EUR bedraagt de verwervingsperiode zes jaar.

De verdisconteerde variabele beloning in bovengenoemd voorbeeld wordt als volgt berekend:

**Een bedrag van 20 000 EUR wordt voor vijf jaar uitgesteld:**

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

**Een bedrag van 10 000 EUR wordt voor zes jaar uitgesteld:**

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

De som van de verdisconteerde variabele beloning = 13 630,84 EUR

**De totale variabele beloning voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponent en de verhouding tussen vaste en variabele beloningscomponenten worden als volgt berekend:**

De hoogte van de variabele beloning die kan worden verdisconteerd omdat zij wordt betaald in instrumenten die voor een periode van ten minste vijf jaar worden uitgesteld, bedraagt 30 000 EUR. Toch zijn verschillende discountfactoren gebruikt omdat op het bedrag van 20 000 EUR een verwervingsperiode van vijf jaar is toegepast, terwijl de verwervingsperiode die is toegepast op het bedrag van 10 000 EUR zes jaar bedraagt. Deze twee bedragen worden aan het einde van de uitstelperiode onvoorwaardelijk uitbetaald, vandaar dat de verwervingsperiode gelijk is aan de uitstelperiode. In dit voorbeeld is er geen pro-rataverwerving. Het totale bedrag van het verdisconteerde deel van de variabele beloning is gelijk aan 13 630,84 EUR, wat resulteert in een totaal bedrag van 133 630,84 EUR (namelijk 150 000 - 30 000 + 13 630,84) aan variabele beloning voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloning. De verhouding tussen vaste en variabele componenten van de totale beloning in dit voorbeeld bedraagt  $(133\,630,84/135\,000) * 100 = 98,99\%$ .

Kortom, uitgaande van de hierboven genoemde veronderstellingen en voorwaarden zal de instelling een personeelslid een totale beloning van 285 000 EUR, bestaande uit 135 000 EUR vaste beloning en 150 000 EUR variabele beloning, kunnen toekennen binnen de 1:1-verhouding voor variabele en vaste beloning.

Van de 150 000 EUR variabele beloning moet ten minste 40 % (60 000 EUR) worden uitgesteld. Indien dit, afhankelijk van het rechtsgebied, wordt beschouwd als een bijzonder hoog bedrag, moet ten minste 60 % (90 000) worden uitgesteld. In elk geval moet ten minste 75 000 EUR worden toegekend in instrumenten.

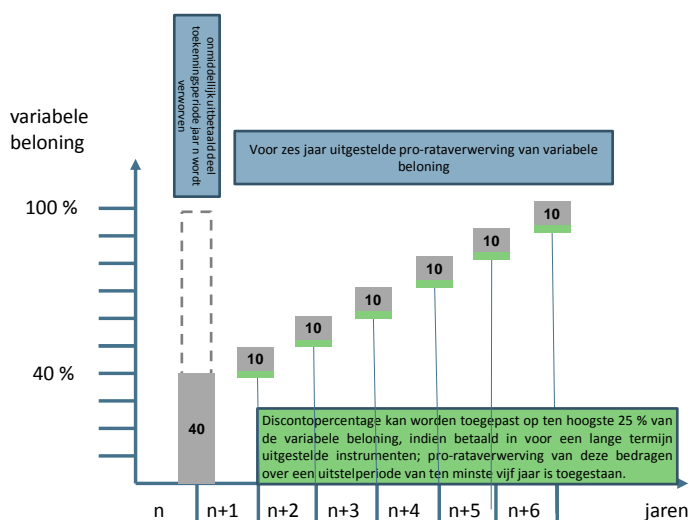
## Voorbeeld 2

Stel dat een instelling in een lidstaat een personeelslid (wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden) dat 135 000 EUR als vaste beloning ontvangt, een bedrag van 150 000 EUR als variabele beloning zou willen toekennen. Dezelfde veronderstellingen als in voorbeeld 1 met betrekking tot de omzetting door de lidstaat van Richtlijn 2013/36/EU (ten hoogste 25 %), de goedkeuring van de aandeelhouders voor verhoudingen hoger dan 1:1 (geen) en het prestatiejaar (2014) zijn van toepassing. De opbouw van de variabele beloning is als volgt:

- 60 % van de totale variabele beloning, namelijk 90 000 EUR, zou voor zes jaar worden uitgesteld en gedurende deze periode pro rata worden verworven.
- 37 500 EUR van de bovenstaande voor een periode van zes jaar uitgestelde variabele beloning zou worden betaald in instrumenten. Dit houdt in dat elk jaar een in instrumenten betaald bedrag van 6 250 EUR zou worden verworven.

In dit voorbeeld is rekening gehouden met een pro-rataverwerving. Het discontopercentage kan op ten hoogste 25 % van de totale variabele beloning worden toegepast, mits deze wordt betaald in voor ten minste vijf jaar uitgestelde instrumenten.

Figuur 1: Schematisch overzicht van uitstelregelingen en de toepassing van het discontopercentage op de variabele beloning uitgekeerd in instrumenten die voor zes jaar worden uitgesteld en pro rata worden verworven.



40 % van de totale variabele beloning onmiddellijk betaald; 60 % van de totale variabele beloning gelijk gespreid over zes jaar uitgesteld

**Inflatiepercentage (i)**

Stel dat het laatst beschikbare GICP-cijfer voor deze lidstaat 2 % bedraagt.

**Rentetarief op EU-staatsobligaties (g)**

Stel dat het laatste beschikbare gemiddelde rentetarief voor langlopende EU-staatsobligaties zoals gepubliceerd door Eurostat 2,73 % bedraagt.

**Stimuleringsfactor voor langetermijnuitstel (id)**

Voor een uitstelperiode van 6 jaar bedraagt de stimuleringsfactor  $10 \% + 4 \% = 14 \%$ .

**Lengte van de verwervingsperiode (n)**

Een pro-rataoverwerving van het deel van de variabele beloning van 37 500 EUR dat wordt betaald in instrumenten die voor zes jaar worden uitgesteld, houdt in dat elk jaar 6 250 EUR zou worden verworven. Vandaar dat de lengte van de verwervingsperiode in de formule voor het discontopercentage gelijk is aan  $n = 1$  voor de na het eerste jaar verworven 6 250 EUR,  $n = 2$  voor de na twee jaar verworven 6 250 EUR,  $n = 3$  voor de na drie jaar verworven 6 250 EUR, en zo verder tot  $n = 6$ .

De verdisconteerde variabele beloning in bovengenoemd voorbeeld 2 wordt als volgt berekend:

In dit voorbeeld wordt 37 500 EUR, namelijk 25 % van de totale variabele beloning, betaald in voor ten minste vijf jaar uitgestelde instrumenten en dit bedrag kan worden verdisconteerd.

De verdisconteerde waarde van het bedrag van 37 500 EUR aan variabele beloning dat voor zes jaar is uitgesteld en pro rata wordt verworven, is de som van de volgende zes waarden:

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

De som van de verdisconteerde variabele beloning bedraagt 21 457,07 EUR (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

In geval van een pro-rataverwerving kan de berekening ook worden gedaan aan de hand van de actuele-waardeformule:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = verdisconteerde variabele beloning

vrpr = pro-ratabedrag van de variabele beloning (in bovenstaand voorbeeld 6 250 EUR)

$r = 1+i+g+id$  (i= inflatiepercentage; g = rentetarief op staatsobligaties, id = stimuleringsfactor voor (langetermijn)uitstel)

n = lengte van de uitstelperiode

**De totale variabele beloning voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponent en de verhouding tussen vaste en variabele beloningscomponenten wordt als volgt berekend:**

Het bedrag van de variabele beloning dat kan worden verdisconteerd is 37 500 EUR omdat het wordt betaald in voor een periode van ten minste vijf jaar uitgestelde instrumenten. Toch zijn verschillende discountfactoren (of de actuele-waardeformule van het kader hierboven) gebruikt, omdat dit bedrag pro rata wordt verworven over een periode van zes jaar. Het totale bedrag van het verdisconteerde deel van de variabele beloning is gelijk aan 21 457,07 EUR, wat resulteert in een totaalbedrag van 133 957,07 EUR (namelijk 150 000 - 37 500 + 21 457,07) aan variabele beloning voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloning. De verhouding tussen vaste en variabele componenten van de totale beloning in dit voorbeeld bedraagt  $(133\,957,07/135\,000) * 100 = 99,23 \%$ .

**Vergelijking van het effect van het discountpercentage tussen pro-rataverwerving en volledige verwerving na de uitstelperioden**

Als het bedrag van 37 500 EUR volledig was verworven na de uitstelperiode van zes jaar (geen pro-rataverwerving), was de verdisconteerde som van de totale variabele beloning 13 386,54 EUR geweest.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

De verhouding vaste/variabele beloning zou gelijk zijn aan  $(125\,886,54/135\,000)*100 = 93,25 \%$ , wat lager is dan die welke met pro-rataverwerving wordt verkregen.



### Voorbeeld 3

Het volgende voorbeeld is gebaseerd op een vaste beloning van 100 000 EUR en laat zien hoe de maximale variabele beloning kan worden berekend die kan worden toegekend indien 25 % van de variabele beloning wordt uitgekeerd in instrumenten die voor vijf jaar zijn uitgesteld, ervan uitgaande dat het volledige bedrag aan het einde van de uitstelperiode wordt verworven. Het inflatiepercentage en het rentetarief op staatsobligaties uit voorbeeld 1 zijn gebruikt. Ook de veronderstellingen uit voorbeeld 1 met betrekking tot de omzetting door de lidstaat van Richtlijn 2013/36/EU (ten hoogste 25 %), de goedkeuring van de aandeelhouders voor verhoudingen hoger dan 1:1 (geen) en het prestatiejaar (2014) zijn van toepassing. Als door de lidstaat lagere percentages worden voorgeschreven, moet de formule worden gewijzigd door 0,25 % door het lagere percentage te vervangen.

In dit voorbeeld bedraagt de totale variabele beloning die kan worden betaald maximaal 100 % van de vaste beloningscomponenten, en de maximale variabele beloning die kan worden verdisconteerd is 25 %, mits deze wordt betaald in instrumenten die voor ten minste vijf jaar worden uitgesteld.

We kunnen dan ook de volgende vergelijking noteren:

$$fr = (1 - 0,25) * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= vaste beloning;
tvr	= totale variabele beloning;
i	= inflatiepercentage;
g	= rentetarief op taatsobligaties, EU-gemiddelde;
id	= stimuleringsfactor voor langetermijnuitstel;
n	= lengte van de verwervingsperiode.

Door elke variabele in de vergelijking hierboven te vervangen door de overeenkomstige bedragen van dit voorbeeld, wordt het volgende verkregen:

$$100\ 000 = 0,75 * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

fr = 100 000;  
 i = 2 %, inflatiepercentage;  
 g = 2,73 % rentetarief op staatsobligaties;  
 id = 10 %, stimuleringsfactor voor vijf jaar uitstel;  
 n = 5, lengte van de verwervingsperiode.

Als we de bovenstaande vergelijking oplossen voor de totale variabele beloning (tvr), verkrijgen we:

$$tvr = \frac{100\ 000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\ 186,10$$

In het bovenstaande voorbeeld bedraagt de maximale variabele beloning die kan worden betaald indien 25 % van de variabele beloning wordt verdisconteerd, 114 186,10 EUR.