

Wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej mającej zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego

Spis treści

Wytyczne EUNB dotyczące hipotetycznej stopy dyskontowej mającej zastosowanie do wynagrodzenia zmiennego	1
Status Wytycznych	2
Wymogi w zakresie sprawozdawczości	2
Tytuł I – Przedmiot i definicje	3
Tytuł II – Wymogi dotyczące stopy dyskontowej dla wynagrodzenia zmiennego	3
1. Wynagrodzenie zmienne, które można zdyskontować	3
2. Elementy uwzględniane przy obliczaniu stopy dyskontowej	4
3. Obliczanie stopy dyskontowej	5
4. Stosowanie stopy dyskontowej	6
5. Dokumentacja i przejrzystość	7
6. Przegląd nadzorczy w zakresie stopy dyskontowej	7
Tytuł III – Postanowienia końcowe i wdrożenie	7
Załącznik - Przykłady stosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego	8
Przykład 1	9
Przykład 2	12
Przykład 3	16

Status Wytycznych

Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmieniającego decyzję nr 716/2009/WE oraz uchylającego decyzję Komisji 2009/78/WE („rozporządzenie w sprawie EUNB”). Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia w sprawie EUNB właściwe organy i instytucje finansowe dokładają wszelkich starań, aby zastosować się do wytycznych.

Wytyczne określają stanowisko EUNB w sprawie właściwych praktyk nadzorczych w ramach Europejskiego Systemu Nadzoru Finansowego lub sposobu, w jaki należy zastosować prawo unijne w danym obszarze. Zgodnie z powyższym EUNB oczekuje, iż wytyczne będą przestrzegane przez wszystkie właściwe organy i instytucje finansowe, do których są skierowane. Właściwe organy, wobec których wytyczne mają zastosowanie, powinny ich przestrzegać poprzez odpowiednie włączenie ich do swoich praktyk nadzorczych (np. poprzez zmianę swoich ram prawnych lub procesów w zakresie nadzoru), w tym także w przypadku, gdy wytyczne skierowane są głównie do instytucji finansowych.

Wymogi w zakresie sprawozdawczości

Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia w sprawie EUNB każdy właściwy organ ma obowiązek powiadomić Urząd do dnia 27 maja 2014 r. o tym, czy stosuje się lub zamierza stosować się do niniejszych wytycznych, a w przypadku, gdy nie stosuje się lub nie zamierza stosować się do wytycznych, musi przekazać Urzędowi stosowne uzasadnienie. W przypadku nieprzekazania Urzędowi powiadomienia w wyznaczonym terminie Urząd przyjmuje, że dany właściwy organ nie stosuje się do wytycznych. Powiadomienia należy przesyłać za pomocą formularza znajdującego się w pkt 5 na adres compliance@eba.europa.eu z dopiskiem „EBA/GL/2014/01”. Powiadomienia powinny składać osoby posiadające odpowiednie uprawnienia do zgłaszania zgodności w imieniu swojego właściwego organu.

Powiadomienia zostaną opublikowane na stronie internetowej EUNB zgodnie z art. 16 ust. 3.

Tytuł I – Przedmiot i definicje

1. Artykuł 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE¹ zobowiązuje instytucje do określenia odpowiedniego stosunku składników stałych łącznego wynagrodzenia do jego składników zmiennych w odniesieniu do tych kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (wskazani pracownicy²). Maksymalny stosunek między zmienną a stałą częścią łącznego wynagrodzenia jest ograniczony do 100%. Państwa członkowskie mogą zezwolić na zwiększenie tego stosunku maksymalnie do 200%.
2. Niniejsze wytyczne określają sposób obliczania i stosowania stopy dyskontowej, o której mowa w art. 94 ust. 1 lit. g) pkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE. Państwa członkowskie mogą zezwolić instytucjom na stosowanie stopy dyskontowej do celów obliczania stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia na poziomie maksymalnie 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem że jest ono wypłacane w instrumentach, które są odroczone na okres nie krótszy niż pięć lat.
3. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie w odniesieniu do instytucji, które korzystają z możliwości stosowania stopy dyskontowej do celów obliczania stosunku między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia i właściwych organów państw członkowskich, które wprowadziły możliwość stosowania stopy dyskontowej.
4. Do celów niniejszych wytycznych stopa dyskontowa stanowi wartość, przez którą mnożona jest nominalna kwota wynagrodzenia zmiennego przysługująca w przyszłości w celu uzyskania jej wartości zdyskontowanej. Następnie uzyskana wartość zdyskontowana jest używana do obliczania stosunku między stałymi a zmiennymi składnikami łącznego wynagrodzenia dla wskazanych pracowników.

Tytuł II – Wymogi dotyczące stopy dyskontowej dla wynagrodzenia zmiennego

1. Wynagrodzenie zmienne, które można zdyskontować

5. Instytucje mogą dyskontować maksymalnie 25% lub niższy przewidziany przez dane państwo członkowskie odsetek łącznego wynagrodzenia zmiennego, które jest obliczane jako suma wszystkich składników wynagrodzenia zmiennego przed zastosowaniem stopy dyskontowej. Zdyskontowaniu powinno podlegać wyłącznie wynagrodzenie zmienne odroczone na co najmniej pięć lat i wypłacane w postaci instrumentów kapitałowych lub

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywę 2006/48/WE i 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

² Pracownicy są wskazywani na podstawie regulacyjnych standardów technicznych w sprawie kryteriów wskazywania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.

dłużnych, bądź też instrumentów powiązanych z takimi instrumentami, które kwalifikują się do celów wynagrodzenia zmiennego zgodnie z pkt (l) art. 94 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE. Dotyczy to między innymi części odroczonego wynagrodzenia zmiennego, które przysługują w okresie odroczenia. Wynagrodzenie zmienne płatne w ramach uzgodnień o odroczeniu przysługuje nie wcześniej, niż to wynika z zasady proporcjonalności³.

6. Kwota wynagrodzenia zmiennego, która może być zdyskontowana, powinna być obliczana na podstawie łącznej nominalnej kwoty wynagrodzenia zmiennego określonej w wytycznych EUNB dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń.

2. Elementy uwzględniane przy obliczaniu stopy dyskontowej

7. Ponieważ w okresie odroczenia nie należy dokonywać na rzecz pracowników żadnych wypłat z tytułu instrumentów stopa dyskontowa powinna obejmować następujące trzy współczynniki: stopę inflacji, oprocentowanie obligacji skarbowych i współczynnik motywacyjny wynikający z użycia długoterminowych instrumentów odroczonego, które określono w poniższych punktach niniejszego rozdziału. W odniesieniu do punktów 8-10, w ramach swojej polityki wynagrodzeń instytucje powinny korzystać z jednego z następujących źródeł informacji:
 - a. najnowszych danych dostępnych w dniu przyznania wynagrodzenia;
 - b. najnowszych danych dostępnych na dzień ustalania wynagrodzenia zmiennego, które mogłyby zostać przyznane za następny okres wyników.
8. W odniesieniu do wynagrodzenia przyznawanego w danym państwie członkowskim, ustalając współczynnik wynikający z inflacji, instytucje powinny korzystać z jednego z następujących źródeł informacji:
 - a. jeżeli wynagrodzenie ma być wypłacone w walucie emitowanej przez państwo członkowskie będące głównym krajem zatrudnienia danego pracownika – średniorocznej stopy zmian HICP publikowanej dla tego państwa członkowskiego przez Eurostat⁴;
 - b. jeżeli wynagrodzenie ma być wypłacone w walucie emitowanej przez inne państwo członkowskie lub państwo trzecie – oficjalnych danych statystycznych odpowiadających danym, o których mowa w (a) powyżej, dostępnych dla kraju emitującego walutę lub stopy HICP mającej zastosowanie do państwa członkowskiego, w którym pracownicy wykonują zasadniczą część swoich obowiązków;

³ Artykuł 94 ust. 1 lit. m) dyrektywy 2013/36/UE.

⁴ Zharmonizowany indeks cen konsumpcyjnych (HICP). Informacje o tym wskaźniku można uzyskać pod następującym adresem: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

- c. średniorocznej stopy zmian, o której mowa w (a) lub (b) powyżej, dla państwa członkowskiego instytucji dominującej z UE.
9. W przypadku wynagrodzenia przyznawanego w państwie trzecim⁵, ustalając współczynnik wynikający z inflacji, instytucje powinny korzystać z następujących źródeł informacji:
 - a. jeżeli wynagrodzenie ma być wypłacone w walucie emitowanej przez państwo trzecie – oficjalnych danych statystycznych odpowiadających danym, o których mowa w pkt 8 (a) dostępnych dla kraju emitującego walutę lub stopy HICP dla państwa członkowskiego instytucji dominującej z UE;
 - b. jeżeli wynagrodzenie ma być wypłacone w walucie emitowanej przez państwo członkowskie UE – stopy HICP dla państwa członkowskiego instytucji dominującej z UE.
10. W odniesieniu do oprocentowania obligacji skarbowych instytucje powinny korzystać z następujących źródeł informacji:
 - a. jeżeli wynagrodzenie ma być wypłacone w walucie emitowanej przez państwo członkowskie – średniego oprocentowania dla wszystkich państw członkowskich UE wyliczonego na podstawie stóp oprocentowania długoterminowych obligacji skarbowych ogłaszanych przez Eurostat;⁶
 - b. jeżeli wynagrodzenie jest wypłacane w walucie emitowanej przez państwo trzecie pracownikom przebywającym głównie poza UE – równoważnych oficjalnych danych statystycznych dostępnych w odniesieniu do państwa emitującego walutę lub stopy, o której mowa w (a) powyżej.
11. Współczynnik motywacyjny dla odroczonego wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach odroczonech na pięć lat powinien wynosić 10%. Współczynnik powinien wzrastać o cztery punkty procentowe za każdy dodatkowy pełny rok odroczenia.

3. Obliczanie stopy dyskontowej

12. Instytucje powinny obliczać mające zastosowanie stopy dyskontowe w odniesieniu do różnych części wynagrodzenia zmiennego podlegających różnym uzgodnieniom dotyczącym odroczenia i przysługiwania, a także odpowiednio stosować te stopy dyskontowe. Instytucje powinny stosować właściwe okresy odroczenia przewidziane w dokumentach stanowiących część ich polityki wynagrodzeń.

⁵ „Państwo trzecie” oznacza kraj niebędący państwem członkowskim Unii.

⁶ Do obliczenia wykorzystuje się obligacje skarbowe UE z pozostałym okresem do wykupu około 10 lat. Informacje o oprocentowaniu długoterminowych obligacji skarbowych UE można znaleźć pod następującym adresem: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

13. Mająca zastosowanie stopa dyskontowa równa się jeden podzielone przez sumę jedności i trzech współczynników określonych w rozdziale 2, podniesione do potęgi liczby lat okresu nabywania uprawnień, tak jak przedstawiono w poniższym wzorze. Okres nabywania uprawnień jest okresem, po którym przysługuje przyznane wynagrodzenie zmienne. W związku z tym okres nabywania uprawnień powinien zostać zaokrąglony w dół do najbliższej liczby całkowitej. W przypadku gdy wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności, instytucje mogą również korzystać ze wzoru uwzględniającego wartość bieżącą opisanego w załączniku, przykład 2.

Wzory służące obliczaniu stopy dyskontowej

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

- i = stopa inflacji w danym państwie członkowskim lub państwie trzecim
g = oprocentowanie obligacji skarbowych UE, średnia unijna
id = współczynnik motywacyjny wynikający z długoterminowego odroczenia
n = liczba lat okresu nabywania uprawnień

Stosowanie wzorów wyjaśniono dodatkowo w przykładach 1, 2 i 3 zawartych w załączniku do niniejszych wytycznych.

4. Stosowanie stopy dyskontowej

14. Stopę dyskontową należy stosować maksymalnie w odniesieniu do 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego danego pracownika (lub w odniesieniu do niższego odsetka określonego przez państwo członkowskie) wypłacanego w instrumentach odroczonej na co najmniej pięć lat.
15. Dla każdego pracownika z osobna instytucje powinny obliczać:
- sumę wszystkich kwot wynagrodzenia zmiennego przyznanych przed zastosowaniem stopy dyskontowej;
 - kwotę określoną w (a), która jest przyznawana w instrumentach i odroczonej na okres co najmniej pięciu lat; oraz
 - kwoty określone w (b), do których stosuje się różne stopy.
16. Aby obliczyć zdyskontowane wynagrodzenie zmienne, mającą zastosowanie stopę dyskontową należy przemnożyć przez daną część wynagrodzenia zmiennego.

17. Do celów obliczania stosunku między zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia danego pracownika, łączne wynagrodzenie zmienne jest sumą wszystkich zdyskontowanych kwot wynagrodzenia zmiennego i niezdykontowanego wynagrodzenia zmiennego.

5. Dokumentacja i przejrzystość

18. Instytucje powinny dokumentować obliczanie i stosowanie stopy dykontowej.
19. Instytucje powinny prowadzić rejestr stałych i zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych indywidualnemu pracownikowi, części wynagrodzenia zmiennego wypłaconego w instrumentach odroczonech na okres pięciu lub więcej lat, stosowanej stopy dykontowej i stosunku między zmiennym i stałym składnikiem łącznego wynagrodzenia.
20. Od instytucji wymaga się, zgodnie z art. 16 rozporządzenia w sprawie EUNB, by jasno i szczegółowo informowały, czy stosują się do niniejszych wytycznych. Instytucje powinny przedstawić informacje o stopach dykontowych wraz z informacjami dotyczącymi polityki wynagrodzeń ujawnianymi na mocy art. 96 dyrektywy 2013/36/UE i art. 450 ust. 1 lit. d) rozporządzenia (UE) nr 575/2013⁷. Instytucje powinny zwłaszcza ujawniać następujące informacje według krajów:
 - a. zakres zastosowania stopy dykontowej (maksymalnie w odniesieniu do 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego lub niższego odsetka określonego przez państwo członkowskie); oraz
 - b. liczbę wskazanych pracowników, do których wynagrodzenia zmiennego zastosowano stopę dykontową.

6. Przegląd nadzorczy w zakresie stopy dykontowej

21. Dokonując przeglądu ram wynagrodzenia danej instytucji, właściwe organy powinny sprawdzić, jak stopa dykontowa jest obliczana i stosowana do wynagrodzenia zmiennego przyznanego wskazanym pracownikom.

Tytuł III – Postanowienia końcowe i wdrożenie

22. Wytyczne obowiązują od [1 czerwca 2014 r.] i stosuje się je do celu obliczania stosunku między zmiennym i stałym składnikiem łącznego wynagrodzenia przyznanego za wyniki i z tytułu świadczenia usług począwszy od roku 2014.

⁷ Rozporządzenie (UE) nr 575/2013 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 176, 27.6.2013, s. 1).

Załącznik - Przykłady stosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego

Obliczanie zdyskontowanej części wynagrodzenia zmiennego („dvr”) do celu obliczania stosunku między zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia:

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

gdzie:

dvr = zdyskontowane wynagrodzenie zmienne;

vr = wynagrodzenie zmienne podlegające zdyskontowaniu (maks. 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego, o ile jest wypłacane w instrumentach odroczonej na co najmniej pięć lat);

i = stopa inflacji w %;

g = oprocentowanie obligacji skarbowych UE, średnia unijna w %;

id = współczynnik motywacyjny wynikający z długoterminowego odroczenia w %;

n = liczba lat okresu nabywania uprawnień.

Łączne wynagrodzenie zmienne jest sumą zdyskontowanej części wynagrodzenia zmiennego i niezdykontowanej części wynagrodzenia zmiennego.

Przykład 1

Założmy, że dane państwo członkowskie zezwoliło instytucjom na stosowanie stopy dyskontowej na maksymalnym poziomie 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego. Założmy ponadto, że udziałowcy instytucji nie zatwierdzili wyższego maksymalnego stosunku niż przewidziany w dyrektywie 2013/36/UE.

Instytucja chciałaby przyznać jednemu z pracowników łączne wynagrodzenie 285 000 euro, z czego 135 000 EUR ma stanowić wynagrodzenie stałe, a 150 000 EUR potencjalne wynagrodzenie zmienne. Pracownik ten jest jednym ze wskazanych pracowników i uwzględnia się wynagrodzenie za wyniki w roku 2014. Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego w ujęciu nominalnym kształtowałby się w tym przypadku powyżej dopuszczalnego stosunku 1:1. Jednakże po zastosowaniu stopy dyskontowej do części wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach odroczonej na okres przynajmniej pięciu lat stosunek spełnia wymóg art. 94 ust. 1 lit. g) dyrektywy 2013/36/UE, jak pokazano poniżej.

Struktura wynagrodzenia zmiennego przedstawiałaby się w niniejszym przykładzie następująco:

- 20 000 EUR wynagrodzenia zmiennego zostałyby wypłaconych w instrumentach odroczonej na pięć lat;
- 10 000 EUR zostałyby wypłaconych w instrumentach odroczonej na sześć lat;
- pozostała kwota łącznego wynagrodzenia zmiennego byłaby wypłacona z góry, nie w instrumentach, i zostałaby odroczonej na okres krótszy niż pięć lat.

Dyrektywa 2013/36/UE wymaga odroczenia co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego na okres nie krótszy niż trzy do pięciu lat. W przypadku szczególnie wysokiego poziomu składnika wynagrodzenia zmiennego, odroczyć należy co najmniej 60%. Przynajmniej 50% wynagrodzenia zmiennego należy wypłacać w instrumentach. Wszystkie powyższe odsetki odnoszą się do kwot wynagrodzenia zmiennego przyznanych danemu pracownikowi przed zastosowaniem stopy dyskontowej.

Przykład ten nie dotyczy sytuacji, w której wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności. Kwoty 20 000 EUR i 10 000 EUR wypłacane w instrumentach, przysługują w pełni odpowiednio po pięciu i sześciu latach.

Przy wynagrodzeniu zmiennym 150 000 euro, zdyskontowaniu podlegać mogła maksymalna kwota EUR 37 500 EUR (czyli 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego 150 000 euro), pod warunkiem że miała zostać wypłacona w instrumentach odroczonej na okres ponad pięciu lat. W tym jednak przykładzie wyłącznie 30 000 EUR spełnia obydwie powyższe warunki i tylko te kwoty mogą być zdyskontowane.

Współczynnik wynikający z inflacji (i)

Założmy, że według najnowszych dostępnych danych stopa inflacji HICP dla tego państwa członkowskiego wynosi 2%.

Współczynnik wynikający z oprocentowania obligacji skarbowych UE (g)

Założmy, że średnie oprocentowanie długoterminowych obligacji skarbowych UE według najnowszych danych publikowanych przez Eurostat wynosi 2,73%.

Współczynnik motywacyjny wynikający z długoterminowego odroczenia (id)

W odniesieniu do kwoty 20 000 EUR odroczonej na okres pięciu lat współczynnik motywacyjny wynosi 10%.

W odniesieniu do kwoty 10 000 EUR odroczonej na okres sześciu lat współczynnik motywacyjny wynosi 14% (10% + 4% za każdy dodatkowy pełny rok).

Długość okresu nabywania uprawnień (n)

Dla 20 000 EUR okres nabywania uprawnień wynosi pięć lat.

Dla 10 000 EUR okres nabywania uprawnień wynosi sześć lat.

Wysokość zdyskontowanego wynagrodzenia zmiennego dla powyższego przykładu 1 oblicza się w następujący sposób:

Kwota 20 000 EUR odroczonej na pięć lat:

$$\frac{20\,000}{(1+0.02+0.0273+0.10)^5} = 10\,061,09$$

Kwota 10 000 EUR odroczonej na sześć lat:

$$\frac{10\,000}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 3\,569,75$$

Suma zdyskontowanego wynagrodzenia zmiennego = 13 630,84 EUR

Łączne wynagrodzenie służące do celu obliczania stosunku między zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia oraz stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami wynagrodzenia oblicza się w sposób następujący:

Kwota wynagrodzenia zmiennego, którą można zdyskontować w związku z jej wypłatą w instrumentach odroczonej na okres co najmniej pięciu lat, wynosi 30 000 EUR. Zastosowano jednak różne stopy dyskontowe, ponieważ okres nabywania uprawnień stosowany w odniesieniu do kwoty 20 000 EUR wynosi pięć lat, podczas gdy okres nabywania uprawnień stosowany w odniesieniu do kwoty 10 000 EUR – sześć lat. Te dwie kwoty przysługują w pełni na koniec okresu nabywania uprawnień, stąd okres nabywania uprawnień jest równy okresowi odroczenia. W niniejszym przykładzie nie występuje wynagrodzenie przysługujące na zasadzie proporcjonalności. Łączna kwota zdyskontowanej części wynagrodzenia zmiennego wynosi 13 630,84 EUR, w związku z czym łączna kwota wynagrodzenia zmiennego do celu obliczania stosunku między wynagrodzeniem zmiennym a stałym wynosi 133 630,84 EUR; to znaczy $(150\,000 - 30\,000 + 13\,630,84)$. W niniejszym przykładzie stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami łącznego wynagrodzenia wynosi $(133\,630,84/135\,000)*100 = 98,99\%$.

Podsumowując, przy wyżej określonych założeniach i warunkach, instytucja będzie mogła przyznać swojemu pracownikowi łączną kwotę wynagrodzenia 285 000 EUR, z czego 135 000 EUR będzie stanowiło wynagrodzenie stałe a 150 000 EUR wynagrodzenie zmienne, przy stosunku wynagrodzenia zmiennego do stałego 1:1.

Ze 150 000 EUR wynagrodzenia zmiennego co najmniej 40 % (60 000 EUR) należy odroczyć. Jeżeli, w zależności od jurysdykcji, powyższa kwota jest uznawana za szczególnie wysoką, odroczyć należy przynajmniej 60 % (EUR 90 000). W każdym przypadku, w instrumentach należy przyznać przynajmniej 75 000 EUR.

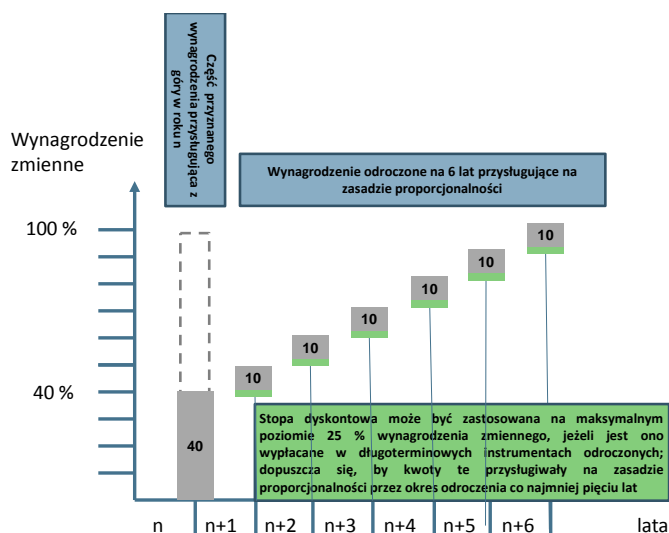
Przykład 2

Założmy, że w jednym z państw członkowskich dana instytucja chciałaby przyznać pracownikowi (wskazanemu jako mającemu istotny wpływ na profil ryzyka instytucji), który otrzymuje wynagrodzenie stałe w wysokości 135 000 EUR, kwotę wynagrodzenia zmiennego w wysokości 150 000 EUR. Przyjęto te same co w przykładzie 1 założenia dotyczące transpozycji dyrektywy 2013/36/UE przez państwo członkowskie (maksymalnie 25%), zatwierdzenia stosunku wyższego niż 1:1 przez udziałowców (brak) oraz roku, za który uwzględniane są wyniki (2014). Struktura wynagrodzenia zmiennego przedstawia się następująco:

- 60% łącznego wynagrodzenia zmiennego, tj. 90 000 EUR, zostałyby odroczone na sześć lat i przysługiwałyby w tym okresie na zasadzie proporcjonalności,
- 37 500 EUR z powyższego wynagrodzenia zmiennego odroczonego na okres sześciu lat zostałyby wypłaconych w instrumentach. Oznacza to, że każdego roku przysługiwałaby kwota 6 250 EUR wypłacana w instrumentach.

W przykładzie tym przyjęto, że wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności. Stopa dyskontowa może zostać zastosowana na maksymalnym poziomie 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego, o ile jest ono wypłacane w instrumentach odroczonech na okres co najmniej pięciu lat.

Rysunek 1: Graficzne przedstawienie ustaleń dotyczących odroczenia i zastosowania stopy dyskontowej w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego wypłacanego w instrumentach odroczonech na sześć lat w przypadku, gdy wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności.



40% łącznego wynagrodzenia zmiennego jest wypłacanych z góry; 60% łącznego wynagrodzenia zmiennego jest odroczonech na sześć lat przy równomiernym rozłożeniu

Współczynnik wynikający z inflacji (i)

Założmy, że według najnowszych dostępnych danych stopa inflacji HICP dla tego państwa członkowskiego wynosi 2%.

Współczynnik wynikający z oprocentowania obligacji skarbowych UE (g)

Założmy, że średnie oprocentowanie długoterminowych obligacji skarbowych UE według najnowszych danych publikowanych przez Eurostat wynosi 2,73%.

Współczynnik motywacyjny wynikający z długoterminowego odroczenia (id)

Dla okresu odroczenia wynoszącego 6 lat, współczynnik motywacyjny wynosi $10\% + 4\% = 14\%$.

Długość okresu nabywania uprawnień (n)

W związku z tym, że część wynagrodzenia zmiennego w wysokości 37 500 EUR wypłacanego w instrumentach odroczonej na sześć lat przysługuje na zasadzie proporcjonalności, każdego roku przysługuje 6 250 EUR. Stąd we wzorze dla stopy dyskontowej długość okresu nabywania uprawnień wynosi: $n=1$ dla 6 250 EUR przysługujących po pierwszym roku, $n=2$ dla części przysługującej po dwóch latach, $n=3$ dla części przysługującej po trzech latach, i tak dalej aż do $n=6$.

Wysokość zdyskontowanego wynagrodzenia zmiennego dla powyższego przykładu 2 oblicza się w następujący sposób:

W niniejszym przykładzie 37 500 EUR, które stanowią 25% łącznego wynagrodzenia zmiennego, jest wypłacanych w instrumentach odroczonej na co najmniej pięć lat i może zostać zdyskontowanych.

Zdyskontowana wartość kwoty 37 500 EUR wynagrodzenia zmiennego odroczonego na okres 6 lat i przysługującego na zasadzie proporcjonalności jest sumą następujących sześciu wartości:

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 2\,231,09$$

Suma zdyskontowanego wynagrodzenia zmiennego wynosi 21 457,07 EUR (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

W przypadku gdy wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności, do obliczeń można również korzystać ze wzoru uwzględniającego wartość bieżącą:

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

dvr = zdyskontowane wynagrodzenie zmienne

vrpr = wynagrodzenie zmienne przysługujące na zasadzie proporcjonalności (w powyższym przykładzie 6 250 EUR)

$r = 1+i+g+id$ (i = stopa inflacji; g = oprocentowanie obligacji skarbowych, id = współczynnik motywacyjny z tytułu odroczenia)

n = długość okresu odroczenia

Łączne wynagrodzenie do celu obliczania stosunku między zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia oraz stosunek między zmiennym a stałym składnikiem wynagrodzenia oblicza się w sposób następujący:

Kwota wynagrodzenia zmiennego, którą można zdyskontować w związku z jej wypłatą w instrumentach odroczonech na okres co najmniej pięciu lat, wynosi 37 500 EUR. Ponieważ jednak kwota ta przysługuje na zasadzie proporcjonalności przez okres sześciu lat, zastosowano różne współczynniki dyskonta (bądź też wzór uwzględniający wartość bieżącą przedstawiony w powyższej ramce). Łączna kwota zdyskontowanej części wynagrodzenia zmiennego wynosi 21 457,07 EUR, w związku z czym łączna kwota wynagrodzenia zmiennego do celu obliczania stosunku między wynagrodzeniem zmiennym a stałym wynosi 133 957,07 EUR, tzn. (150 000 - 37 500 + 21 457,07). W niniejszym przykładzie stosunek między zmiennymi a stałymi składnikami łącznego wynagrodzenia wynosi $(133\,957,07/135\,000) * 100 = 99,23\%$.

Porównanie wyników zastosowania stopy dyskontowej w przypadku, gdy wynagrodzenie przysługuje na zasadzie proporcjonalności i w pełnej wysokości po upływie okresu odroczenia

Gdyby powyższa kwota 37 500 EUR przysługiwała w całości po sześcioletnim okresie odroczenia (nie na zasadzie proporcjonalności), zdyskontowana kwota łącznego wynagrodzenia zmiennego wyniosłaby 13 386,54.

$$\frac{37\,500}{(1+0.02+0.0273+0.14)^6} = 13\,386,54$$

Stosunek wynagrodzenia stałego do zmiennego byłby równy $(125\,886,54/135\,000) * 100 = 93,25\%$, czyli byłby mniejszy niż uzyskany w przypadku, gdyby wynagrodzenie przysługiwało na zasadzie proporcjonalności.

Przykład 3

Poniższy przykład zakłada kwotę wynagrodzenia w wysokości 100 000 EUR i ukazuje, jak obliczać maksymalną dopuszczalną kwotę wynagrodzenia zmiennego, które mogłoby zostać przyznane w przypadku wypłaty 25% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach odroczonech na pięć lat, przy założeniu, że pełna kwota przysługuje na koniec okresu odroczenia. Wykorzystano stopę inflacji i oprocentowanie obligacji skarbowych z przykładu 1. Przyjęto te same co w przykładzie 1 założenia dotyczące transpozycji dyrektywy 2013/36/UE przez państwo członkowskie (25%), zatwierdzenia stosunku wyższego niż 1:1 przez udziałowców (brak) oraz roku, za który uwzględniane są wyniki (2014). Jeżeli państwo członkowskie określa mniejszy odsetek, wzór wymaga odpowiedniej modyfikacji poprzez zastąpienie 0,25 niższym odsetkiem.

W niniejszym przykładzie łączne wynagrodzenie, jakie może zostać wypłacone, wynosi maksymalnie 100% stałych składników wynagrodzenia, a maksymalne wynagrodzenie zmienne, jakie można zdyskontować wynosi 25%, pod warunkiem, że jest wypłacane w instrumentach odroczonech na co najmniej pięć lat.

Stąd następujące równanie:

$$fr = (1 - 0.25) * tvr + \frac{0.25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= wynagrodzenie stałe;
tvr	= łączne wynagrodzenie zmienne;
i	= stopa inflacji;
g	= średnie oprocentowanie obligacji skarbowych UE;
id	= współczynnik motywacyjny wynikający z długoterminowego odroczenia;
n	= długość okresu nabywania uprawnień.

Zastępując odpowiednie kwoty uwzględnione w niniejszym przykładzie dla każdej zmiennej w powyższym równaniu, otrzymujemy:

$$100\ 000 = 0.75 * tvr + \frac{0.25 * tvr}{(1 + 0.02 + 0.0273 + 0.10)^5}$$

fr = 100 000

i = 2%, współczynnik wynikający z inflacji

g = 2,73% współczynnik wynikający z oprocentowania obligacji skarbowych

id = 10% , współczynnik wynikający z pięcioletniego odroczenia

n = 5, długość okresu nabywania uprawnień.

Rozwiązując poprzednie równanie dla tvr, otrzymujemy:

$$tvr = \frac{100\ 000 * 1.987856}{0.75 * 1.987856 + 0.25} = 114\ 186.10$$

W powyższym przykładzie maksymalne wynagrodzenie zmienne, które można wypłacić w przypadku, gdy zdyskontowaniu podlega 25% wynagrodzenia zmiennego, wynosi 114 186,10 EUR.