

EBA/GL/2021/04

---

2. srpnja 2021.

---

# Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju Direktive 2013/36/EU

---

# 1. Obveze usklađivanja i izvješćivanja

---

## Status ovih smjernica

1. Ovaj dokument sadrži smjernice izdane na temelju članka 16. Uredbe (EU) br. 1093/2010<sup>1</sup>. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 nadležna tijela i financijske institucije moraju ulagati napore da se usklade s tim smjernicama.
2. Smjernicama se utvrđuje EBA-ino stajalište o odgovarajućim nadzornim praksama unutar Europskog sustava financijskog nadzora ili o tome kako bi se pravo Unije trebalo primjenjivati u određenom području. Nadležna tijela određena člankom 4. stavkom 2. Uredbe (EU) br. 1093/2010 na koja se smjernice primjenjuju trebala bi se s njima uskladiti tako da ih na odgovarajući način uključe u svoje prakse (npr. izmjenama svojeg pravnog okvira ili nadzornih postupaka), uključujući i u slučajevima kada su smjernice prvenstveno upućene institucijama.

## Zahtjevi izvješćivanja

3. U skladu s člankom 16. stavkom 3. Uredbe (EU) br. 1093/2010 nadležna tijela moraju obavijestiti EBA-u o tome jesu li usklađena ili se namjeravaju uskladiti s ovim smjernicama, odnosno o razlozima neusklađenosti do (29.12.2021). U slučaju izostanka takve obavijesti unutar ovog roka, EBA će smatrati da nadležna tijela nisu usklađena. Obavijesti se dostavljaju slanjem ispunjenog obrasca koji se nalazi na mrežnom mjestu EBA-e s naznakom „EBA/GL/2021/04”. Obavijesti bi trebale dostaviti osobe s odgovarajućom nadležnošću za izvješćivanje o usklađenosti u ime svojih nadležnih tijela. Svaka se promjena statusa usklađenosti isto tako mora prijaviti EBA-i.
4. Obavijesti će se objaviti na mrežnom mjestu EBA-e u skladu s člankom 16. stavkom 3.

---

<sup>1</sup> Uredba (EU) br. 1093/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o osnivanju europskog nadzornog tijela (Europskog nadzornog tijela za bankarstvo), kojom se izmjenjuje Odluka br. 716/2009/EZ i stavlja izvan snage Odluka Komisije 2009/78/EZ (SL L 331, 15.12.2010., str. 12.).

## 2. Predmet, područje primjene i definicije

---

### Predmet

5. Ovim se smjernicama, na temelju članka 74. stavka 3. i članka 75. stavka 2. Direktive 2013/36/EU<sup>2</sup>, dodatno utvrđuju dobre i rodno neutralne politike primitaka koje institucije i investicijska društva koji podliježu glavi VII. Direktive 2013/36/EU u skladu s člankom 1. stavcima 2. i 5. Uredbe 2019/2033/EU trebaju primjenjivati na sve svoje zaposlenike i zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija u skladu s člancima 92. do 95. te Direktive (identificirani zaposlenici), uključujući zaposlenike i identificirane zaposlenike na pojedinačnoj i konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, kako je utvrđeno u stavku 9.
6. Institucije mogu na vlastitu inicijativu odredbe ovih smjernica koje se odnose na identificirane zaposlenike primjenjivati na sve zaposlenike na pojedinačnoj i konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi.

### Adresati

7. Ove su smjernice upućene nadležnim tijelima kako su definirana u članku 4. stavku 2. točki i. Uredbe (EU) br. 1093/2010 i financijskim institucijama kako su utvrđene u članku 4. stavku 1. Uredbe (EU) br. 1093/2010 koje su institucije, kako je definirano u članku 3. stavku 1. točki 3. Direktive 2013/36/EU ili investicijska društva koja podliježu glavi VII. Direktive 2013/36/EU u skladu s člankom 1. stavcima 2. i 5. Uredbe 2019/2033/EU. Podrazumijeva se da svako upućivanje na institucije obuhvaća takva investicijska društva.

### Područje primjene

8. Ove se smjernice primjenjuju na institucije na pojedinačnoj i konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, u skladu s razinom primjene utvrđenom u člancima 2. i 109. Direktive 2013/36/EU.
9. Prilikom ispunjavanja zahtjevâ iz glave VII. poglavlja 2. odjeljka II. Direktive 2013/36/EU, u skladu s člankom 109. te Direktive na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, matična društva i društva kćeri koja podliježu Direktivi 2013/36/EU trebala bi osigurati da njihova društva kćeri koja ne podliježu toj Direktivi, a koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, na konsolidiranoj osnovi primjenjuju sustave, postupke i mehanizme utvrđene u Direktivi i ovim smjernicama te da su usklađena s njima; ta društva kćeri obuhvaćaju sljedeće:

---

<sup>2</sup> Direktiva 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ (SL L 176, 27.6.2013., str. 338.).

- (a) sva društva kćeri i njihove zaposlenike (uključujući identificirane zaposlenike), ako ta društva imaju poslovni nastan u Uniji i ne podliježu posebnim zahtjevima o primitcima u skladu s drugim instrumentima pravnih akata Unije;
  - (b) sva društva kćeri i njihove zaposlenike (uključujući identificirane zaposlenike), ako ta društva imaju poslovni nastan u trećoj zemlji i ne bi podlijegala posebnim zahtjevima o primitcima u skladu s drugim pravnim aktima Unije kada bi imala poslovni nastan u Uniji, osim ako je primjena zahtjevâ nezakonita u skladu sa zakonima treće zemlje u kojoj društvo kći ima poslovni nastan;
  - (c) sva društva kćeri i njihove zaposlenike (uključujući identificirane zaposlenike), ako ta društva podliježu posebnim zahtjevima o primitcima u skladu s drugim instrumentima pravnih akata Unije ili bi podlijegala takvim zahtjevima kada bi imala poslovni nastan u Uniji u pogledu rodno neutralnih politika primitaka u skladu s člankom 74. Direktive 2013/36/EU, ali ne uključujući zahtjeve o primitcima u skladu s člancima 92., 94. i 95. Direktive 2013/36/EU i povezanim smjernicama;
  - (d) ako se država članica konsolidirajućeg društva pozvala na diskrecijska prava utvrđena člankom 109. stavkom 6. CRD-a, sva društva kćeri i njihove zaposlenike (uključujući identificirane zaposlenike) sa širim područjem primjene koje je utvrdila dotična država članica; i
  - (e) podružnice i njihove zaposlenike (uključujući identificirane zaposlenike) konsolidirajućeg društva ili bilo kojeg društva utvrđenog u točkama (a) do (e), ako takva podružnica ima poslovni nastan u trećoj zemlji.
10. Iznimka u pogledu neprimjene zahtjevâ iz članaka 92., 94. i 95., kako je dodatno utvrđeno u stavku 9. točki (c), ne primjenjuje se na pojedinačne zaposlenike u slučaju društva kćeri koje je društvo za upravljanje imovinom ili društva koje pruža investicijske usluge i djelatnosti navedene u točkama 2., 3., 4., 6. i 7. odjeljka A Priloga 1. Direktivi 2014/65/EU ako su ti zaposlenici ovlašteni za obavljanje profesionalnih aktivnosti koje imaju izravan značajni utjecaj na profil rizičnosti ili poslovanje institucija unutar grupe.

## Definicije

11. Pojmovi koji su upotrijebljeni i utvrđeni u Direktivi 2013/36/EU i Uredbi (EU) br. 575/2013 imaju isto značenje u ovim smjernicama. Osim toga, za potrebe ovih smjernica primjenjuju se sljedeće definicije:

Bonitetna konsolidacija	jest primjena bonitetnih pravila utvrđenih u Direktivi 2013/36/EU i Uredbi (EU) br. 575/2013 na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi
-------------------------	---

	u skladu s dijelom 1. glavom 2. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013. <sup>3</sup>
Bonus za zadržavanje zaposlenika	su varijabilni primitci koji se dodjeljuju uz uvjet da zaposlenici ostanu u radnom odnosu s institucijom tijekom unaprijed određenog razdoblja.
Dioničari	su osobe koje su vlasnici dionica određene institucije ili, ovisno o pravnom obliku institucije, drugi vlasnici ili članovi institucije.
Dodjela	jest odobrenje varijabilnih primitaka za posebno razdoblje obračuna, neovisno od stvarnog trenutka isplate dodijeljenog iznosa.
Fiksni primitci	su plaćanja ili pogodnosti zaposlenicima koji ispunjavaju uvjete za njihovu dodjelu iz odjeljka 7.
Identificirani zaposlenici	su zaposlenici čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti pojedinačne institucije ili na profil rizičnosti grupe u skladu s kriterijima utvrđenima u članku 92. stavku 3. Direktive 2013/36/EU, Delegiranoj uredbi Komisije donesenoj u skladu s ovlastima utvrđenima u posljednjem podstavku članka 94. stavka 2. te Direktive (regulatorni tehnički standardi u pogledu identificiranih zaposlenika) te, gdje je to prikladno kako bi se zajamčila potpuna identifikacija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti, dodatnim kriterijima koje je definirala institucija.
Instrumenti	su oni financijski instrumenti ili drugi ugovori koji ulaze u jednu od dvije kategorije iz članka 94. stavka 1. točke (I) Direktive 2013/36/EU.
Instrumenti povezani s dionicama	su oni instrumenti čija se vrijednost temelji na vrijednosti dionice i čija je referentna točka cijena dionice, npr. prava od porasta vrijednosti dionice, vrste sintetičkih dionica.
Konsolidirajuća institucija	jest institucija od koje se zahtijeva pridržavanje bonitetnih zahtjeva na temelju konsolidiranog ili potkonsolidarnog položaja u skladu s dijelom 1. glavom II. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013 i člankom 109. Direktive 2013/36/EU.
Malus	jest mehanizam koji instituciji dopušta umanjiti vrijednost ukupnih ili dijela odgođenih varijabilnih primitaka na temelju naknadnog ispravka vrijednosti za rizike prije prijenosa prava.
Neodgođene isplate	su isplate koje se vrše neposredno nakon razdoblja obračuna i koje se ne odgađaju.
Otpremnine	su isplate zaposlenicima povezane s prijevremenim raskidom ugovora, odnosno u slučaju ugovora na određeno, raskida prije datuma isteka ugovora te, u slučaju ugovora na neodređeno, prije ugovornog ili zakonskog umirovljenja, koje provode institucija ili njezina društva kćeri.
Povrat (primitaka)	jest mehanizam na temelju kojeg zaposlenik mora vratiti iznos varijabilnih primitaka koji su isplaćeni u prošlosti ili koje je institucija prenijela pod određenim uvjetima.

<sup>3</sup>Vidjeti također regulatorne tehničke standarde o bonitetnoj konsolidaciji dostupne na poveznici: [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

Primitci	su svi oblici fiksnih i varijabilnih primitaka koji uključuju isplate i pogodnosti, novčane ili nenovčane, koje zaposlenicima izravno dodjeljuju institucije ili se to čini u njihovo ime u zamjenu za profesionalne usluge koje pružaju zaposlenici, udjele u dobiti u smislu članka 4. stavka 1. točke (d) Direktive 2011/61/EU <sup>4</sup> , kao i druge isplate koje se vrše metodama i sredstvima koji bi, kada se ne bi smatrali primitcima, doveli do zaobilaženja <sup>5</sup> zahtjeva o primitcima iz Direktive 2013/36/EU.
Razdoblje obračuna	jest razdoblje tijekom kojeg se uspješnost procjenjuje i mjeri za potrebe određivanja dodjele varijabilnih primitaka.
Razdoblje odgode	jest razdoblje između dodjele i stjecanja varijabilnih primitaka tijekom kojeg zaposlenik nije zakonski vlasnik dodijeljenih primitaka.
Razdoblje zadržavanja	jest razdoblje nakon stjecanja instrumenata koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci, tijekom kojeg oni ne mogu biti prodani ili nisu dostupni.
Rodno uvjetovana razlika u plaći	jest razlika između prosječne bruto zarade po satu muškaraca i žena izražena kao postotak prosječne bruto zarade po satu muškaraca.
Skup bonusa	jest maksimalan iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti u postupku dodjele koji je uspostavljen na razini institucije ili na razini poslovne jedinice institucije.
Slabije zastupljeni spol	jest manje zastupljeni muški ili ženski spol.
Stjecanje	jest učinak kojim zaposlenik postaje zakonski vlasnik dodijeljenih varijabilnih primitaka, neovisno o sredstvu korištenom za isplatu ili u slučaju kada isplata podliježe dodatnim razdobljima zadržavanja ili mehanizmima povrata.
Uobičajeni paketi za zaposlenike	su dodatne komponente primitaka koje većina zaposlenika ili zaposlenici na određenim funkcijama mogu ostvariti na temelju unaprijed utvrđenih kriterija odabira, uključujući primjerice, zdravstveno osiguranje, čuvanje djece ili razmjerne redovite mirovinske doprinose povrh obveznog sustava i putnih troškova.
Varijabilni primitci	su svi primitci koji nisu fiksni.
Višegodišnje razdoblje obračuna na neobnovljivoj osnovi	jest višegodišnje razdoblje obračuna koje se ne preklapa s drugim višegodišnjim razdobljima obračuna.
Zaposlenici	su svi zaposlenici institucije i njezinih društava kćeri, uključujući društva iz stavka 9., i svi članovi upravljačkih tijela u upravljačkoj funkciji i u nadzornoj funkciji.
Značajne institucije	su institucije iz članka 131. Direktive 2013/36/EU (globalne sistemski važne institucije ili „G-SII-ovi” i ostale sistemski važne institucije ili „O-SII-ovi”) i, po potrebi, druge institucije koje određuju nadležno tijelo ili nacionalno zakonodavstvo, na temelju procjene veličine institucije, njezine unutarnje organizacije i prirode, opsega i složenosti njezinih aktivnosti.

<sup>4</sup> Direktiva 2011/61/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010.

<sup>5</sup> Za informacije o zaobilaženju vidjeti odjeljak 10.2. ovih smjernica.

## 3. Provedba

---

### Datum početka primjene

12. Ove smjernice primjenjuju se od 31. prosinca 2021.

### Stavljanje izvan snage

13. Smjernice EBA/GL/2015/22 o politikama i praksama primitaka objavljene 22. prosinca 2015. stavljaju se izvan snage s danom 31. prosinca 2021.

## 4. Smjernice

---

### Glava I. – Zahtjevi povezani s politikama primitaka

#### 1. Politike primitaka za sve zaposlenike

14. U skladu s člankom 74. Direktive 2013/36/EU institucije su obvezne imati politiku primitaka za sve zaposlenike. Politika primitaka za sve zaposlenike trebala bi biti usklađena s načelima utvrđenima u člancima 92. i 94. Direktive 2013/36/EU i ovim smjernicama, uzimajući u obzir raspored zahtjeva iz Priloga I<sup>6</sup>. Politika primitaka za sve zaposlenike trebala bi biti rodno neutralna, odnosno, zaposlenici bi trebali, neovisno o svojem rodu, imati jednake primitke za jednak rad ili rad jednake vrijednosti u skladu s člankom 3. stavkom 1. točkom 65. Direktive 2013/36/EU i člankom 157. UFEU-a.

15. U politici primitaka trebale bi biti navedene sve komponente primitaka i ona bi trebala uključivati i mirovinsku politiku te, po potrebi, okvir za prijevremenu mirovinu. Politikom primitaka također bi trebao biti postavljen okvir za druge osobe koje djeluju u ime institucije (npr. vezani zastupnici), osiguravajući da se izvršenim isplata ni na koji način ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda. Sve institucije trebale bi razmotriti koji bi zahtjevi politike primitaka koji se odnose na varijabilne primitke identificiranih zaposlenika na temelju članka 94. Direktive 2013/36/EU trebali biti uključeni u politiku primitaka za sve zaposlenike.

16. Politika primitaka institucije za sve zaposlenike trebala bi biti u skladu s ciljevima poslovne strategije institucije, kao i strategije za rizike, uključujući ciljeve povezane s okolišnim, društvenim i upravljačkim (engl. environmental, social and governance (ESG<sup>7</sup>)) rizicima, korporativnom kulturom i vrijednostima, kulturom rizika, uključujući dugoročne interese institucije, te mjerama koje se koriste za izbjegavanje sukoba interesa i ne bi trebala poticati prekomjerno preuzimanje rizika. Pri ažuriranju politike primitaka potrebno je u obzir uzeti izmjene takvih ciljeva i mjera. Institucije bi trebale osigurati da su prakse primitaka u skladu sa sveukupnom sklonošću za preuzimanje rizika, uzimajući pritom u obzir sve rizike, uključujući reputacijske rizike i rizike koji proizlaze iz obmanjujuće prodaje proizvoda. Institucije bi također trebale uzeti u obzir dugoročne interese dioničara ili vlasnika, ovisno o pravnom obliku institucije.

17. Institucije bi trebale moći dokazati nadležnim tijelima da su politika i prakse primitaka u skladu s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima i da se njima promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima.

---

<sup>6</sup> U Prilogu 1. ovim smjernicama navedeni su zahtjevi za koje je potrebna ili se preporuča primjena na razini institucije na sve zaposlenike u skladu s dodatnim danim smjernicama.

<sup>7</sup> Vidjeti također Uredbu (EU) 2019/2088 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga.



18. Kada se dodjeljuju varijabilni primitci, takve se dodjele trebaju temeljiti na uspješnosti institucija, poslovnih jedinica i zaposlenika, uz uzimanje u obzir preuzetih rizika. Politikom primitaka trebala bi se napraviti jasna razlika između varijabilnih primitaka i procjene uspješnosti između poslovnih jedinica, korporativnih i kontrolnih funkcija.
19. Politika primitaka trebala bi instituciji biti oslonac u postizanju i održavanju dobre kapitalne osnove u skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica. Politikom primitaka trebalo bi također uzeti u obzir ograničenja raspodjela na temelju članka 93., 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i članka 16.a Direktive o oporavku i sanaciji banaka.
20. Politika primitaka trebala bi sadržavati:
- a. ciljeve uspješnosti za instituciju, poslovna područja i zaposlenike;
  - b. metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterije uspješnosti;
  - c. strukturu varijabilnih primitaka, uključujući, ako je to primjenjivo, instrumente u kojima se varijabilni primitci djelomično dodjeljuju;
  - d. prethodne i naknadne mjere ispravaka vrijednosti varijabilnih primitaka za rizike<sup>8</sup>.
21. Institucije bi trebale osigurati utvrđivanje i upravljanje potencijalnim sukobima interesa do kojih dolazi isplatom instrumenata kao dijela varijabilnih ili fiksnih primitaka. Navedeno uključuje osiguranje usklađenosti s pravilima o trgovanju na temelju povlaštenih informacija, kao i nepoduzimanje bilo kakvih mjera koje mogu imati kratkoročan utjecaj na cijenu dionica ili instrumenata.
22. U slučaju kada se u institucijama primjenjuju politike primitaka ili grupne politike primitaka, uključujući u njihovim društvima kćerima, i kada je zaposlenik institucije također većinski vlasnik institucije ili društva kćeri, politiku primitaka bi trebalo prilagoditi posebnoj situaciji ovih institucija ili društava kćeri. Za identificirane zaposlenike, institucija bi trebala osigurati usklađenost politike primitaka s relevantnim zahtjevima iz članka 92. i 94. CRD-a i ovim smjernicama.
23. Ne dovodeći u pitanje mjere koje su države članice donijele<sup>9</sup> u svrhu sprječavanja ili nadoknade nepovoljnih okolnosti u profesionalnim karijerama slabije zastupljenog spola<sup>10</sup>, politika primitaka i svi povezani uvjeti rada koji utječu na plaću po mjernoj ili vremenskoj jedinici trebali bi biti rodno neutralni, odnosno, ne bi smjela postojati razlika između zaposlenika muškog, ženskog ili različitih rodova.

<sup>8</sup> Posebni zahtjevi za primitke identificiranih zaposlenika i njihovo usklađenje za rizike nalaze se u glavama III. i IV. ovih smjernica.

<sup>9</sup> Npr. prilikom primjene Direktive 2006/54/EZ.

<sup>10</sup> Iako se u članku 157. UFEU-a koristi izraz „nedovoljno zastupljeni spol”, a u Direktivi CRD izraz „slabije zastupljeni spol”, oba izraza imaju isto značenje za potrebe ovih smjernica.

24. Rodno neutralnom politikom primitaka trebalo bi se osigurati da su svi aspekti politike primitaka rodno neutralni, uključujući uvjete dodjele i isplate primitaka. Institucije bi trebale moći dokazati da je politika primitaka rodno neutralna.
25. Prilikom utvrđivanja plaće po mjernoj ili vremenskoj jedinici, institucije bi trebale propisno uzeti u obzir dodijeljene primitke, radno vrijeme, trajanja godišnjih odmora te ostale financijske i nefinancijske pogodnosti. Institucije kao mjernu jedinicu mogu koristiti godišnje bruto primitke zaposlenika izračunate na osnovi ekvivalenta punom radnom vremenu.
26. U svrhu praćenja primjene rodno neutralnih politika primitaka, institucije bi trebale na prikladan način dokumentirati vrijednost položaja, primjerice, dokumentiranjem opisa radnih mjesta ili definiranjem kategorija plaća, za sve zaposlenike ili kategorije zaposlenika, te utvrditi za koje se pozicije smatra da imaju jednaku vrijednost, npr. provedbom sustava klasifikacije radnih mjesta, uzimajući u obzir barem vrstu aktivnosti te zadaće i dužnosti dodijeljene poziciji ili zaposleniku. Ako se za utvrđivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, treba se temeljiti na istim kriterijima za muškarce, žene i zaposlenike različitih rodova te treba biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju, uključujući na osnovi roda.
27. Institucije mogu na rodno neutralan način razmotriti dodatne aspekte prilikom utvrđivanja primitaka zaposlenika. Takvi aspekti mogu obuhvaćati sljedeće:
- a. obrazovne i profesionalne uvjete, uvjete osposobljavanja, vještine, zalaganje i odgovornosti, obavljeni posao i narav zadaća<sup>11</sup>;
  - b. mjesto zaposlenja i troškove života u tom mjestu;
  - c. hijerarhijsku razinu zaposlenika te ima li zaposlenik rukovoditeljske odgovornosti;
  - d. razinu formalnog obrazovanja zaposlenika;
  - e. nedostatak zaposlenika na tržištu rada za specijalizirane pozicije;
  - f. prirodu ugovora o radu, uključujući je li riječ o ugovoru na određeno ili neodređeno razdoblje;
  - g. trajanje profesionalnog iskustva zaposlenika;
  - h. profesionalne certifikacije zaposlenika;
  - i. prikladne pogodnosti, uključujući plaćanje dodatnih naknada za kućanstvo i djecu zaposlenicima sa supružnicima i uzdržavanim članovima obitelji.

---

<sup>11</sup> Vidjeti također Preporuku Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem.

## 2. Upravljanje primitcima

### 2.1 Odgovornosti, izrada, odobrenje i nadzor politike primitaka

28. Upravljačko tijelo<sup>12</sup> u svojoj nadzornoj funkciji (u daljnjem tekstu: nadzorna funkcija) trebalo bi biti odgovorno za usvajanje i održavanje politike primitaka institucije i nadzor provedbe politike kako bi osiguralo njenu punu primjenu u skladu s planom. Nadzorna funkcija također bi trebala odobravati bilo koja naknadna značajna izuzeća u slučaju pojedinačnih zaposlenika i izmjene politike primitaka te pažljivo razmatrati i pratiti njihove učinke. Nijedna iznimka ne bi se trebala temeljiti na rodnim razmatranjima ili drugim aspektima koji bi bili diskriminirajući, sve iznimke trebaju biti dobro obrazložene i u skladu sa zahtjevima o primitcima sukladno nacionalnom pravu.
30. Nadzorna funkcija trebala bi na skupnoj osnovi posjedovati odgovarajuće znanje, vještine i iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, kao i u pogledu poticaja i rizika koji iz njih mogu nastati. Navedeno uključuje znanje, vještine i iskustvo povezano s mehanizmima za usklađivanje strukture primitaka s profilom rizičnosti i kapitalnom strukturom institucije.
31. Nadzorna funkcija trebala bi osigurati primjerenu provedbu politika i praksi primitaka institucije u skladu sa cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja institucije, korporativnom kulturom i kulturom rizika, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim postupcima upravljanja.
32. Potrebno je utvrditi i na odgovarajući način smanjiti sukobe interesa povezane s politikom primitaka i dodijeljenim primitcima, uključujući postavljanjem objektivnih kriterija dodjele koji se temelje na internom sustavu izvještavanja, odgovarajućim kontrolama i načelu dvostruke kontrole. Politikom primitaka trebalo bi osigurati da neće doći do značajnih sukoba interesa u slučaju zaposlenika, uključujući zaposlenike u kontrolnim funkcijama.
33. Politika i prakse primitaka i postupci kojima se one definiraju trebali bi biti jasni, temeljito dokumentirani i transparentni. Potrebno je voditi odgovarajuću evidenciju o postupku odlučivanja (npr. zapisnike s relevantnih sastanaka, relevantna izvješća i druge relevantne dokumente) i imati dobru osnovu za politiku primitaka.
34. Nadzorne i upravljačke funkcije i, ako su uspostavljeni, odbor za primitke i odbor za rizike trebali bi usko surađivati i osigurati dosljednost politike primitaka kojom se promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima.
35. Politikom primitaka trebao bi se omogućiti učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti, prilagodba za rizike i veze uspješnosti i nagrade.

---

<sup>12</sup> U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravljačke funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura u okviru koje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije.

36. Funkcija praćenja usklađenosti i funkcija upravljanja rizicima trebale bi, u skladu sa svojim ulogama, dati učinkovit doprinos pri određivanju skupa bonusa, kriterija uspješnosti i dodjele primitaka u slučaju kada te funkcije imaju nedoumice oko utjecaja na ponašanje zaposlenika i rizičnosti poduzetog pothvata.
37. Nadzorna funkcija trebala bi odrediti i nadzirati primitke članova upravljačke funkcije i, u slučaju da odbor za primitke iz odjeljka 2.4. nije osnovan, izravno nadzirati primitke viših službenika u neovisnim kontrolnim funkcijama, uključujući funkciju upravljanja rizicima i funkciju praćenja usklađenosti.
38. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir podatke koje su joj dostavile sve nadležne korporativne funkcije i tijela (npr. odbori, kontrolne funkcije<sup>13</sup>, funkcija upravljanja ljudskim resursima, funkcija pravnih poslova, funkcija strateškog planiranja, funkcija izrade proračuna itd.), kao i poslovne jedinice, koji se odnose na izradu, provedbu i nadzor politika primitaka institucije.
39. Funkcija upravljanja ljudskim resursima trebala bi sudjelovati u i obavještavati o izradi i procjeni politike primitaka za instituciju, uključujući strukturu primitaka, aspekt rodne neutralnosti, razine primitaka i programe poticaja, na način kojim će uz privlačenje i zadržavanje potrebnih zaposlenika biti zajamčena i usklađenost politike primitaka s profilom rizičnosti institucije.
40. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi sudjelovati u i obavještavati o određivanju odgovarajućih parametara uspješnosti koji su prilagođeni za rizike (uključujući naknadne ispravke), kao i u procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu institucije. Funkcija upravljanja rizicima trebala bi potvrđivati i vršiti procjenu podataka o prilagodbi za rizike i biti pozvana sudjelovati na sastancima odbora za primitke u pogledu navedenog.
41. Funkcija praćenja usklađenosti trebala bi provesti analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost institucije sa zakonodavstvom, propisima, internim politikama i kulturom rizika te bi upravljačko tijelo, u smislu upravljačke i nadzorne funkcije, trebala izvijestiti o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti. Nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir nalaze funkcije praćenja usklađenosti tijekom postupaka odobrenja, pregleda i nadzora politike primitaka.
42. Funkcija unutarnje revizije trebala bi provesti neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka institucije na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se navedenim utjecajima upravlja u skladu sa smjernicama iz odjeljka 2.5.
43. U kontekstu grupe, nadležne funkcije u konsolidirajućoj instituciji i društvima kćeri trebale bi međusobno komunicirati i po potrebi razmjenjivati informacije.

---

<sup>13</sup> Neovisna kontrolna funkcija obuhvaća organizacijske jedinice, neovisne od poslovne i korporativne funkcije, koje su odgovorne za kontrolu i praćenje poslovanja te rizika koji su posljedica tog poslovanja, kojima se osigurava poštovanje svih mjerodavnih zakona, pravila i propisa te koje savjetuju upravljačku funkciju o pitanjima iz njihovog stručnog područja. Neovisne kontrolne funkcije obično podrazumijevaju funkcije upravljanja rizicima, praćenja usklađenosti i unutarnje revizije. Više informacija o kontrolnim funkcijama dostupno je u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju (GL44), točke 26. do 29.

## 2.2 Uključenost dioničara

44. Ovisno o pravnom obliku institucije i važećem nacionalnom pravu, odobrenje politike primitaka institucije i, ako je to primjenjivo, odluke koje se odnose na primitke članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih zaposlenika, također mogu biti povjereni skupštini dioničara u skladu s nacionalnim zakonom o trgovačkim društvima<sup>14</sup>. Glas dioničara može biti savjetodavni ili obvezujući.

45. Kada je odobrenje primitaka pojedinačnih članova upravljačkog tijela i drugih identificiranih zaposlenika dodijeljeno dioničarima, dioničari bi trebali odobriti sve komponente primitaka, uključujući otpremnine. U slučaju kada odobrenje politike primitaka podliježe odobrenju dioničara, oni bi također trebali unaprijed odobriti maksimalan iznos isplata koje se mogu dodijeliti upravljačkom tijelu i drugim identificiranim zaposlenicima u slučaju prijevremenog raskida ugovora ili kriterije za utvrđivanje takvih iznosa.

46. Kako bi dioničari mogli donijeti utemeljene odluke u skladu sa stavcima 44. i 45., nadzorna bi funkcija trebala osigurati da im institucija dostavi odgovarajuće informacije o politici primitaka koja je osmišljena kako bi im pomogla procijeniti strukturu poticaja i omjer u kojem se potiče i kontrolira preuzimanje rizika, kao i sveukupni trošak strukture primitaka. Takve informacije trebale bi se dostaviti znatno prije relevantnog sastanka skupštine dioničara. Za potrebe određivanja paketa primitaka trebalo bi dostaviti detaljne informacije o politikama primitaka i njihovim izmjenama te o procedurama i postupcima odlučivanja. Takve bi se informacije trebale odnositi na:

- a. komponente primitaka;
- b. glavne karakteristike i ciljeve paketa primitaka te njihovo usklađenje sa strategijom poslovanja i rizika, uključujući profil rizičnosti i korporativne vrijednosti institucije;
- c. način osiguranja rodne neutralnosti politike primitaka;
- d. način razmatranja elemenata pod (b) u prethodnim/naknadnim korekcijama, posebno za identificirane zaposlenike.

47. Nadzorna funkcija ostaje odgovorna za prijedloge podnesene skupštini dioničara, kao i za stvarnu provedbu i nadzor bilo kakvih izmjena politika i praksi primitaka.

48. U slučaju kada se od dioničara traži odobravanje više maksimalne razine omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka u iznosu do 200 %, trebale bi se primijeniti sljedeće odredbe:

- a. Dioničari koji imaju pravo glasati o predloženoj višoj maksimalnoj razini omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka jesu dioničari institucije u kojoj rade identificirani zaposlenici na koje se odnose više maksimalne razine varijabilnih primitaka.

---

<sup>14</sup> Vidjeti također Direktivu 2007/36 o pravima dioničara, kako je izmijenjena Direktivom 2017/828, članke 9.a i 9.b.

U pogledu institucija koje su društva kćeri, ovlasti za donošenje odluke ima glavna skupština društva kćeri, a ne glavna skupština konsolidirajuće institucije.

- b. Kada institucija koristi svoja prava glasa u svojstvu dioničara svojeg društva kćeri, a u vezi s odobrenjem više maksimalne razine omjera između varijabilnih i fiksnih komponenata primitaka u društvu kćeri, treba biti ispunjen jedan od sljedećih uvjeta:
  - i. nadzorna funkcija institucije koja posjeduje dionice prethodno je pozvala skupštinu dioničara na glasanje o načinu korištenja prava glasa u pogledu povećanja takve razine u svojim društvima kćerima;
  - ii. skupština dioničara konsolidirajuće institucije odlučila je u okviru grupne politike primitaka da društva kćeri mogu uvesti višu maksimalnu razinu takvog omjera.
- c. U skladu s prvom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU, pri odobravanju više maksimalne razine omjera između fiksne i varijabilne komponente primitaka, skupština dioničara slijedi detaljnu preporuku u kojoj su posebno navedeni razlozi, broj odnosnih identificiranih zaposlenika i njihove funkcije u instituciji, kao i objašnjenje načina na koji takva viša maksimalna razina omjera može utjecati na zahtjev za održavanje dobre kapitalne osnove. Ova bi se informacija trebala dostaviti dioničarima znatno prije sastanka skupštine dioničara.
- d. Svako odobrenje više maksimalne razine omjera potrebno je provesti u skladu s odredbama članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU; prag od 50 % za postizanje kvoruma te većinski pragovi od 66 % i 75 % koji su potrebni za glasanje, kako je navedeno u tom članku, trebali bi biti izračunati uzimajući u obzir prava glasa koja nose dionice ili druga jednaka vlasnička prava u instituciji.
- e. Prag od 75 %, koji se primjenjuje kada je na skupštini dioničara zastupljeno manje od 50 % vlasničkih prava i prag od 66 %, koji se primjenjuje kada je zastupljeno najmanje 50 % vlasničkih prava, potrebno je izračunati u odnosu na prava glasa dioničara koja su zastupljena, a ne na temelju broja fizičkih ili pravnih osoba koje čine dioničare.
- f. U skladu s posljednjom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke ii. CRD-a, zaposlenicima na koje se izravno odnose više maksimalne razine varijabilnih primitaka ne smije biti dopušteno izravno ili neizravno korištenje prava glasa koje mogu imati. U skladu s navedenim, njihova prava glasa bit će zanemarena pri izračunu postotaka, u brojniku i u nazivniku.
- g. Dionice su „zastupljene” kada je dioničar zakonski sposoban glasati o predloženoj višoj maksimalnoj razini omjera, neovisno o načinu glasanja. U skladu s ovim načelom i uzimajući u obzir nacionalni zakon o trgovačkim društvima, institucije bi trebale utvrditi svoje interne politike u pogledu „zastupljenosti” za potrebe ovog glasa.

49. Dioničari bi trebali moći glasati o smanjenju višeg maksimalnog omjera koji je odobren u prošlosti. Za takvo glasanje trebala bi biti potrebna većina glasova dioničara u skladu s važećim pravilima nacionalnog zakona o redovnom odlučivanju. U slučaju smanjenja više maksimalne razine omjera, institucija bi o toj odluci, kao i odobrenom omjeru, trebala obavijestiti nadležno tijelo u roku od pet radnih dana.

## 2.3 Izvještavanje nadležnih tijela

50. Pri obavješćivanju nadležnog tijela o preporuci upućenoj skupštini dioničara, u skladu s četvrtom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU, institucija bi trebala izvijestiti nadležno tijelo o svim informacijama koje su dostavljene dioničarima, uključujući predloženi viši maksimalni omjer i povezane razloge, najkasnije pet radnih dana nakon obavješćivanja dioničara o traženju odobrenja povećanja omjera.

51. Pri obavješćivanju nadležnog tijela o odluci koju su donijeli dioničari, u skladu s petom alinejom članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU, institucija bi trebala dostaviti sljedeće informacije:

- a. rezultat odluke i odobrenu višu maksimalnu razinu omjera, uključujući, u slučaju kada se omjeri poslovnih područja i funkcija razlikuju, omjer za svako poslovno područje ili funkciju raspoređen u skladu sa EBA-inim smjernicama o provedbi prikupljanja podataka u vezi s osobama s visokim primitcima i EBA-inim smjernicama o provedbi određivanja referentnih vrijednosti primitaka, koje su obje objavljene 16. srpnja 2014.<sup>15</sup>;
- b. broj identificiranih zaposlenika na koje utječu povećani maksimalni omjeri i, u slučaju kada se omjeri za poslovna područja i funkcije razlikuju, odgovarajuću razinu omjera za svako poslovno područje i funkciju;
- c. analizu kojom se dokazuje da predloženi viši omjer nije protivan obvezama na temelju Direktive 2013/36/EU i Uredbe (EU) 575/2013, uzimajući u obzir posebno obveze o održavanju regulatornog kapitala;
- d. informacije uključene u Prilog 2., uz korištenje priloženog obrasca;
- e. druge informacije koje nadležno tijelo može zatražiti.

## 2.4 Osnivanje odbora za primitke

52. U skladu s člankom 109. CRD-a i člankom 95. stavkom 1. CRD-a, sve značajne institucije na pojedinačnoj razini, razini matičnog društva i razini grupe moraju osnovati odbor za primitke. Društva kćeri čije je poslovanje uređeno posebnim zakonodavstvom o pojedinim sektorima (npr. investicijska društva, društva za upravljanje alternativnim investicijskim fondovima ili subjekti za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire) trebala bi slijediti pravila utvrđena u

<sup>15</sup> Objema smjernicama može se pristupiti na sljedećoj poveznici: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

posebnim zakonima o pojedinim sektorima koji se na njih primjenjuju kako bi utvrdila trebaju li osnovati odbor za primitke. Konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati osnivanje odbora za primitke u skladu sa zakonskom obvezom.

53. U slučaju kada se odbor za primitke osniva u instituciji koja nije značajna, institucija bi se trebala uskladiti s odredbama ovih smjernica koje se odnose na odbor za primitke; međutim, zadatci odbora za primitke mogu se kombinirati s drugim zadacima ako to ne dovodi do sukoba interesa.

54. U slučaju kada odbor za primitke nije osnovan, odredbe ovih smjernica koje se odnose na odbor za primitke trebale bi se tumačiti kao da se primjenjuju na nadzornu funkciju.

## 2.4.1 Sastav odbora za primitke

55. Odbor za primitke trebao bi se sastojati od članova nadzorne funkcije<sup>16</sup> koji ne obnašaju izvršne funkcije. Odbor za primitke u globalnim sistemski važnim institucijama i ostalim sistemski važnim institucijama treba se većinski sastojati od neovisnih članova i njime treba predsjedati neovisni član. U drugim značajnim institucijama, koje su odredila nadležna tijela ili su određena nacionalnim pravom, odbor za primitke treba obuhvaćati dostatan broj neovisnih članova<sup>17</sup>. Ako je nacionalnim pravom propisano da u upravljačkom tijelu moraju biti zastupljeni zaposlenici, to tijelo mora uključivati jednog ili više predstavnika zaposlenika.

56. Članovi odbora za primitke trebali bi na skupnoj osnovi posjedovati odgovarajuće znanje, stručnost i profesionalno iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, upravljanjem rizicima i kontrolnim aktivnostima, posebno u pogledu mehanizma za usklađenje strukture primitaka s profilom rizičnosti i profilom kapitala institucija.

## 2.4.2 Uloga odbora za primitke

57. Odbor za primitke trebao bi:

- a. biti odgovoran za izradu odluka o primitcima koje donosi nadzorna funkcija, posebno u vezi s primitcima članova upravljačkog tijela na upravljačkoj funkciji, kao i drugih identificiranih zaposlenika;
- b. pružati podršku i savjetovati nadzornu funkciju o izradi politike primitaka institucije, uključujući u pogledu osiguranja toga da je takva politika primitaka rodno neutralna i da se njome podržava jednako postupanje prema zaposlenicima različitih rodova;

---

<sup>16</sup> U europskim zemljama zabilježene su različite strukture upravljačkih tijela. U nekim je zemljama uobičajena jedinstvena struktura, tj. nadzorne i upravljačke funkcije odbora provodi samo jedno tijelo. U drugim je zemljama uobičajena dvojna struktura u okviru koje se osnivaju dva neovisna tijela, jedno s upravljačkom funkcijom, a drugo s funkcijom nadzora upravljačke funkcije. U tim slučajevima odbor za primitke treba obuhvaćati članove nadzornog tijela.

<sup>17</sup> Neovisnost kako je utvrđena u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju; vidjeti također zajedničke smjernice EBA-e i ESMA-e o procjeni primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija.



- c. pružati podršku nadzornoj funkciji pri nadzoru politika, praksi i postupaka koji se odnose na primitke te usklađenosti s politikom primitaka;
- d. vršiti provjere ažurnosti postojeće politike primitaka i, ako je to potrebno, podnositi prijedloge za izmjenu;
- e. vršiti kontrolu imenovanja vanjskih savjetnika o primitcima koje nadzorna funkcija može odlučiti angažirati u svrhu pružanja podrške ili savjetovanja;
- f. osigurati primjerenost informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, posebice o predloženoj višoj maksimalnoj razini omjera između fiksnih i varijabilnih primitaka;
- g. procjenjivati mehanizme i sustave koji su usvojeni kako bi se osiguralo da su sustavom primitaka obuhvaćeni svi rizici, razine likvidnosti i kapitala te da je cjelokupna politika primitaka usklađena s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima i da se njome potiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima te da je u skladu s poslovnom strategijom, ciljevima, korporativnom kulturom i vrijednostima, kulturom rizika i dugoročnim interesima institucije;
- h. procjenjivati ostvarenje ciljane uspješnosti i potrebe za naknadnim ispravcima za rizike, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata;
- i. vršiti pregled niza mogućih scenarija kako bi se ispitalo kako politike i prakse primitaka reagiraju na vanjske i unutarnje događaje te retroaktivno testirati kriterije koji se koriste za određivanje dodjele i prethodne ispravke za rizike na temelju stvarnih rezultata rizika.

58.U slučaju kada je institucija osnovala odbor za primitke, odbor za primitke trebao bi izravno nadgledati primitke viših službenika u neovisnim kontrolnim funkcijama, uključujući funkciju upravljanja rizicima i funkciju praćenja usklađenosti. Odbor za primitke trebao bi dati preporuke nadzornoj funkciji za izradu paketa primitaka i iznose primitaka koji se trebaju isplatiti zaposlenicima na višim pozicijama u kontrolnim funkcijama.

### 2.4.3 Postupci i linije izvješćivanja

59.Odbor za primitke trebao bi:

- a. imati pristup svim podacima i informacijama koji se tiču postupka odlučivanja nadzorne funkcije o izradi, provedbi, nadzoru i reviziji politika i praksi primitaka;
- b. imati adekvatne financijske resurse i slobodan pristup svim informacijama i podacima neovisnih kontrolnih funkcija, uključujući funkciju upravljanja rizicima;
- c. osigurati odgovarajuću uključenost neovisne kontrolne funkcije i drugih relevantnih funkcija (npr. funkcija upravljanja ljudskim resursima, funkcija pravnih poslova i funkcija

strateškog planiranja) u odnosnim područjima stručnosti te, ako je to potrebno, tražiti vanjski savjet.

60. Odbor za primitke trebao bi surađivati s drugim odborima nadzorne funkcije čije aktivnosti mogu utjecati na izradu i ispravno funkcioniranje politika i praksi primitaka (npr. odbor za rizike, revizorski odbor i odbor za imenovanja); također, trebao bi nadzornoj funkciji i, ako je to potrebno, skupštini dioničara pružati adekvatne informacije o provedenim aktivnostima.

61. Ako je osnovan, odbor za rizike trebao bi, ne dovodeći u pitanje zadatke odbora za primitke, provjeriti uzimaju li se poticajima iz politika i praksi primitaka u obzir rizici, kapital i likvidnost institucije, kao i vjerojatnost i vrijeme ostvarivanja zarade.

62. U slučaju kada su osnovana oba odbora, na sastancima odbora za primitke trebao bi sudjelovati, ako je to relevantno, član odbora za rizike i obrnuto.

## 2.5 Provjera politike primitaka

63. Nadzorna funkcija ili, u slučaju da je osnovan, odbor za primitke, trebali bi osigurati da politike i prakse institucije koje se odnose na primitke podliježu središnjoj i neovisnoj internoj provjeri koja se provodi barem jedanput godišnje. Provjera bi trebala obuhvaćati analizu rodne neutralnosti politike primitaka.

64. Institucije bi trebale pratiti kretanje rodno uvjetovane razlike u plaći za svaku pojedinačnu zemlju za:

- a. identificirane zaposlenike, ne uključujući članove upravljačkog tijela;
- b. članove upravljačkog tijela u svojoj upravljačkoj funkciji;
- c. članove upravljačkog tijela u svojoj nadzornoj funkciji; i
- d. druge zaposlenike.

65. Ako postoje materijalne razlike između prosječne plaće muških i ženskih zaposlenika ili muških i ženskih članova upravljačkog tijela, institucije bi trebale dokumentirati glavne razloge za to i poduzeti odgovarajuće mjere, gdje je to relevantno, ili bi trebale moći dokazati da razlika ne proizlazi iz politike primitaka koja nije rodno neutralna.

66. Središnju provjeru usklađenosti s propisima, politikama grupe, procedurama i internim pravilima trebala bi provoditi funkcija unutarnje revizije konsolidirajuće institucije.

67. Institucije bi trebale provoditi središnju i neovisnu provjeru na pojedinačnoj osnovi. U grupi, institucije koje nisu značajne i koje su društva kćeri mogu se oslanjati na provjeru koju je provela konsolidirajuća institucija, ako provjera koja je provedena na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi uključuje instituciju i ako su nalazi dostupni nadzornoj funkciji te institucije.

68. Ne dovodeći u pitanje odgovornost upravljačkog tijela, institucije koje nisu značajne institucije mogu djelomično ili u potpunosti eksternalizirati zadaće redovne neovisne provjere politika primitaka<sup>18</sup>. Kvalificirani i neovisni vanjski konzultanti<sup>19</sup> mogu predstavljati prednost i podršku instituciji pri provedbi takvih zadataka. Nadzorna funkcija odgovorna je za provjeru.

69. Institucije bi u okviru središnje i neovisne interne provjere trebale procijeniti funkcioniraju li politike, prakse i postupke kojima se dodjeljuju primitci:

- a. u skladu s planom (posebno, u skladu s odobrenim politikama, procedurama i internim pravilima; jesu li isplate primitaka odgovarajuće, jesu li u skladu s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve institucije);
- b. u skladu s nacionalnim i međunarodnim propisima, načelima i normama; te
- c. primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi, jesu li u skladu s člancima 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i člankom 16.a Direktive 2014/59/EU te ograničavaju li sposobnost institucije da održi ili povрати dobru kapitalnu osnovu u skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica.

70. Kako bi se osigurala usklađenost sa strategijom i okvirom institucije za upravljanje rizicima, u provjeru politika primitaka institucije trebalo bi izravno uključiti druge relevantne interne korporativne funkcije (funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja itd.), kao i druge ključne odbore nadzorne funkcije (revizorski odbor, odbor za rizike i odbor za imenovanja).

71. U slučaju kada se redovnim provjerama pokaže da politike primitaka ne funkcioniraju u skladu s planom ili ako su donesene preporuke, odbor za primitke, ako je uspostavljen, ili nadzorna funkcija trebali bi osigurati predlaganje, odobrenje i pravovremenu provedbu korektivnog akcijskog plana.

72. Potrebno je dokumentirati nalaze provedene interne provjere, kao i mjera koje su poduzete za njihovu korekciju, putem pisanih izvješća ili zapisnika sa sastanaka relevantnih odbora ili nadzorne funkcije, te ih staviti na raspolaganje upravljačkom tijelu, relevantnim odborima i korporativnim funkcijama.

## 2.6 Interna transparentnost

73. Politika primitaka institucije trebala bi se interno objaviti svim zaposlenicima i biti dostupna zaposlenicima u svakom trenutku. Povjerljivi aspekti primitaka pojedinačnih zaposlenika ne podliježu internoj transparentnosti.

---

<sup>18</sup> Vidjeti smjernice EBA-e za eksternalizaciju.

<sup>19</sup> Dodatne pojedinosti o eksternalizaciji dostupne su u smjernicama EBA-e o unutarnjem upravljanju.

74. Zaposlenike bi trebalo obavijestiti o karakteristikama varijabilnih primitaka, kao i o postupku i kriterijima koji će se koristiti za procjenu utjecaja njihovih aktivnosti na profil rizičnosti institucije i njihove varijabilne primitke. Postupak procjene u pogledu uspješnosti pojedinca osobito bi se trebao pravilno dokumentirati i trebao bi biti transparentan dotičnom zaposleniku.

### 3. Politike primitaka i kontekst grupe

75. Prilikom primjene ovih smjernica na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati da se odredbe ovih smjernica primjenjuju na zaposlenike i identificirane zaposlenike njezinih društava kćeri obuhvaćenih bonitetnom konsolidacijom, kako je utvrđeno u stavku 9. Konsolidirajuća ili potkonsolidirajuća institucija trebale bi raspolagati informacijama o primjeni politika primitaka u skladu s ovim smjernicama na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, uključujući njihova društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, i slati ih na zahtjev svojem nadležnom tijelu.

76. Konsolidirajuće nadzorno tijelo i nadležno tijelo potkonsolidirajuće institucije trebali bi učinkovito nadzirati primjenu prethodnog stavka i nastojati surađivati, uključujući unutar kolegija nadzornih tijela, s drugim tijelima država članica odgovornima za nadzor relevantnih društava kćeri te s tijelima trećih zemalja, gdje je to izvedivo.

77. Na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj razini, konsolidirajuća institucija i nadležna tijela trebali bi osigurati da se politika primitaka provodi na razini grupe i da je postignuta usklađenost s njome za sve zaposlenike, uključujući sve identificirane zaposlenike, u svim institucijama i drugim subjektima koji su obuhvaćeni bonitetnom konsolidacijom te u svim podružnicama. Prilikom utvrđivanja politike primitaka na razini grupe valja uzeti u obzir posebne zahtjeve o primitcima društava kćeri. Politika primitaka na razini grupe trebala bi biti usklađena s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima, njome bi trebalo promicati dobro i učinkovito upravljanje rizicima i trebala bi biti rodno neutralna.

78. U vezi s institucijama i subjektima unutar grupe koja posluje u više država članica, u grupnoj politici primitaka trebao bi se naznačiti način na koji bi se njezinom provedbom trebale uzeti u obzir razlike među nacionalnim provedbama zahtjeva o primitcima iz Direktive 2013/36/EU, posebno u pogledu primjene ograničenja maksimalnog omjera između varijabilnih i fiksnih komponenata primitaka na 100 % (ako je to primjenjivo, do 200 % uz odobrenje dioničara)<sup>20</sup>, mogućnosti primjene zamišljene diskontne stope<sup>21</sup>, bilo kojih ograničenja u pogledu raspolaganja instrumentima<sup>22</sup>, primjene izuzeća u skladu s člankom 94. stavkom 3. Direktive 2013/36/EU te nacionalnih diskrecijskih prava iz članka 109. stavka 6. te Direktive kako bi se obuhvatila društva kćeri koja podliježu posebnom okviru primitaka unutar opsega konsolidirane primjene članaka 92., 94. i 95. te Direktive.

<sup>20</sup>Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočke i. i ii. Direktive 2013/36/EU.

<sup>21</sup>Članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka iii. Direktive 2013/36/EU.

<sup>22</sup>Članak 94. stavak 1. točka (l) Direktive 2013/36/EU.

79. Prilikom primjene zahtjevâ na konsolidiranoj osnovi, primjenjuju se zahtjevi o primitcima primjenjivi u državi članici u kojoj se nalazi konsolidirajuća institucija, uključujući u pogledu identificiranih zaposlenika koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe, čak i ako država članica u kojoj se konsolidirajuća institucija nalazi na stroži način provodi zahtjeve utvrđene člankom 94. Direktive 2013/36/EU. Isto tako, društva kćeri koja podliježu Direktivi 2013/36/EU za svoje zaposlenike moraju postići usklađenost s primjenjivim zahtjevima sukladno nacionalnom zakonu, čak i ako su stroži od zahtjeva na konsolidiranoj osnovi.
80. Zaposlenici koje je matično društvo iz treće zemlje uputilo na rad u društvo kći koje se nalazi unutar Europske unije, a koje je institucija ili podružnica, koje bi, kada bi ga izravno zaposlila institucija ili podružnica unutar EU-a, bilo obuhvaćeno pojmom „identificirani zaposlenici” te institucije ili podružnice unutar EU-a, smatraju se identificiranim zaposlenicima. Na takvo upućene zaposlenike trebale bi se primjenjivati odredbe članaka 92., 93. i 94. Direktive 2013/36/EU jer se provode u državi članici u kojoj institucija EU-a ili podružnica imaju poslovni nastan, kao i važeći regulatorni tehnički standardi. Za potrebe kratkoročnog upućivanja na rad, primjerice u slučaju kada osoba prebiva u državi članici samo nekoliko tjedana u svrhu rada na projektu, na tu bi se osobu trebale primjenjivati takve odredbe jedino ako bi bila obuhvaćena identifikacijom na temelju regulatornih tehničkih standarda za identificirane zaposlenike, uzimajući u obzir dodijeljene primitke za relevantno razdoblje te ulogu i odgovornosti u razdoblju tijekom kojeg je bila upućena na rad.
81. Kratkoročni ugovori ili upućivanja na rad ne smiju se koristiti kao sredstvo zaobilaženja zahtjeva o primitcima iz Direktive 2013/36/EU i svih povezanih normi ili smjernica.
82. U vezi s društvima kćerima koja imaju poslovni nastan u trećim zemljama, a na koja se primjenjuju članci 92., 94. i 95. Direktive 2013/36/EU na konsolidiranoj osnovi, politikom primitaka na razini grupe trebala bi se odrediti maksimalna visina omjera između varijabilne komponente primitaka i fiksne komponente, koja ne premašuje 100 % (ako je to primjenjivo, do 200 % uz odobrenje dioničara na razini grupe), odrediti primjenjuje li se zamišljena diskontna stopa te osigurati da se za potrebe isplate varijabilnih primitaka koriste instrumenti u skladu s ovim smjernicama i Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014<sup>23</sup>, osim ako primjena tih zahtjeva nije zakonita u toj trećoj zemlji. Politika primitaka takvih društava kćeri iz trećih zemalja trebala bi biti dosljedna s politikom primitaka na razini grupe i usklađena sa zahtjevima članka 92. stavka 2. i članaka 93. i 94. Direktive 2013/36/EU barem za one zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe.
83. Nadležna tijela trebala bi osigurati da podružnice u državi članici kreditnih institucija koje imaju odobrenje za rad u trećoj zemlji podliježu istim zahtjevima koji se primjenjuju na institucije u državama članicama. U slučaju kada ove podružnice žele primijeniti omjer između varijabilnih i

<sup>23</sup> Delegirana uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka (SL L 148, 20.5.2014., str. 21.). Objavljena je na poveznici: [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).

fiksni primitaka koji premašuje 100 %, nadležnom tijelu trebaju dokazati da su dioničari institucije u trećoj zemlji odobrili takav viši omjer.

84. Zahtjevi o primitcima iz Direktive 2013/36/EU i odredbe ovih smjernica primjenjuju se na institucije u državama članicama neovisno o činjenici da mogu biti društva kćeri matičnog društva u trećoj zemlji. U slučaju kada je društvo kći koje se nalazi u Europskoj uniji čije se matično društvo nalazi u trećoj zemlji konsolidirajuća institucija, opseg bonitetne konsolidacije ne obuhvaća razinu matičnog društva koje se nalazi u trećoj zemlji i druga izravna društva kćeri te matične institucije. Konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati da se politika primitaka na razini grupe matične institucije iz treće zemlje uzima u obzir u okviru njezinih politika primitaka ako navedeno nije u sukobu sa zahtjevima iz relevantnih zakona EU-a ili nacionalnih zakona, uključujući i ovim smjernicama.

## 4 Razmjernost

85. Načelom razmjernosti, koje je propisano člankom 92. stavkom 2. Direktive 2013/36/EU, nastoje se dosljedno uskladiti politike i prakse primitaka s pojedinačnim profilom rizičnosti, sklonosti preuzimanju rizika i strategijom institucije, kako bi se osiguralo učinkovito ispunjenje ciljanih obveza.

86. Prilikom primjene zahtjeva o primitcima i odredbi ovih smjernica na razmjeran način, institucije i nadležna tijela trebali bi razmotriti kombinaciju svih sljedećih kriterija:

- a. veličine,
- b. interne organizacije; i
- c. prirode, opsega i složenosti aktivnosti institucije.

87. Prilikom procjene razmjernosti i utvrđivanja tražene razine složenosti politika primitaka i pristupâ mjerjenju rizika, institucije i nadležna tijela trebali bi uzeti u obzir kombinaciju kvalitativnih i kvantitativnih aspekata svih prethodno navedenih kriterija. Primjerice, poslovna aktivnost može biti malog obujma, ali obuhvaćati složene aktivnosti i profile rizičnosti zbog prirode svojih aktivnosti ili složenosti svojih proizvoda.

88. Za prethodno navedene svrhe, institucije i nadležna tijela trebali bi uzeti u obzir barem sljedeće kriterije:

- a. ispunjava li institucija kriterije za malu i jednostavnu instituciju ili veliku instituciju kako su utvrđene u članku 4. stavku 1. točkama 145. i 146. Uredbe (EU) br. 575/2013;
- b. ispunjava li institucija kriterije i pragove utvrđene u članku 94. stavcima 3. i 4. Direktive 2013/36/EU u vezi s izuzećima od postupka isplate varijabilnih primitaka;
- c. zemljopisnu prisutnost institucije i obujam aktivnosti u svakoj državi;

- d. pravni oblik i raspoložive vlasničke i dužničke instrumente;
- e. odobrenje za korištenje internih metoda za mjerenje kapitalnih zahtjeva (npr. pristupa zasnovanog na internim rejting-sustavima (IRB pristup) ili naprednog pristupa za određivanje minimalnih kapitalnih zahtjeva (AMA pristup));
- f. čini li institucija dio grupe i, ako je to slučaj, procjenu razmjernosti za grupu te značajke grupe kojoj institucija pripada;
- g. vrstu odobrene aktivnosti i usluga (npr. krediti i depoziti, investicijsko bankarstvo);
- h. temeljnu poslovnu strategiju;
- i. strukturu poslovnih aktivnosti i vremenski horizont, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti;
- j. strukturu izvora financiranja institucije;
- k. internu organizaciju institucije, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranim zaposlenicima;
- l. strukturu dobiti i gubitaka institucije;
- m. vrstu klijenata (npr. fizičke osobe, pravne osobe, obrti, javni subjekti);
- n. složenost proizvoda ili ugovora.

89. Prilikom primjene zahtjeva o primitcima i odredbi ovih smjernica na razmjeran način, institucije imaju odgovornost razmotriti svoj profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druge značajke te izraditi i primijeniti politike i prakse primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesom institucije. Međutim, obveza izrade dobrih i učinkovitih politika i praksi primitaka primjenjuje se na sve institucije i odnosi se na sve zaposlenike, neovisno o različitim značajkama institucija.

90. Prije primjene zahtjeva o primitcima i odredbi ovih smjernica na razmjeran način, potrebno je identificirati zaposlenike na temelju kriterija utvrđenih u članku 92. stavku 3. Direktive 2013/36/EU, Delegirane uredbe Komisije sukladno članku 94. stavku 2. Direktive 2013/36/EU i dodatnih internih kriterija<sup>24</sup>.

91. Ograničenje maksimalnog omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka na 100 % (200 % uz odobrenje dioničara) trebalo bi primijeniti na sve identificirane zaposlenike u instituciji.

---

<sup>24</sup> Vidjeti smjernice za postupak identifikacije navedene u odjeljku 5. ovih smjernica.

92. Prilikom provedbe posebnih politika primitaka za različite kategorije identificiranih zaposlenika, u skladu s odjeljcima 3. i 4. ovih smjernica, pri primjeni razmjernosti trebalo bi uzeti u obzir utjecaj na profil rizičnosti institucije te kategorije identificiranih zaposlenika.

93. Nadležna tijela trebala bi osigurati usklađivanje institucija sa zahtjevima o primitcima i odredbama ovih smjernica na način da su omogućeni jednaki uvjeti među različitim institucijama.

### Izuzeća od postupka isplate varijabilnih primitaka

94. Ne dovodeći u pitanje obvezu država članica da provode članak 94. stavak 3. Direktive 2013/36/EU, institucije koje nisu velike institucije kako je definirano u članku 4. stavku 1. točki 146. Uredbe (EU) 575/2013 i čija ukupna imovina ne premašuje prag definiran nacionalnim pravom ne moraju primjenjivati zahtjeve za odgodu varijabilnih primitaka i njihovu isplatu u instrumentima, kako je utvrđeno u članku 94. stavku 1. točkama (l) i (m) i drugom stavku točke (o) Direktive 2013/36/EU. Institucija koja ispunjava jedan ili više kriterija iz članka 4. stavka 1. točke 146. Uredbe (EU) 575/2013 velika je institucija.

- a. Procjena toga je li institucija globalna sistemski važna institucija ili ostala sistemski važna institucija provodi se u skladu s člankom 131. Direktive 2013/36/EU i Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2016/1608 u vezi s regulatornim tehničkim standardima o određivanju metodologije za utvrđivanje globalnih sistemski važnih institucija i definiranje potkategorija globalnih sistemski važnih institucija te sa smjernicama EBA-e o kriterijima za utvrđivanje uvjeta za primjenu članka 131. stavka 3. Direktive 2013/36/EU (CRD) u vezi s procjenom ostalih sistemski važnih institucija (O-SII-ovi).
- b. Kada se procjenjuje ispunjava li konsolidirajuća institucija prag utvrđen u članku 4. stavku 1. točki 146. podtočki (d) Uredbe (EU) 575/2013, kriteriji su ispunjeni ako iznos na konsolidiranoj osnovi<sup>25</sup> premašuje prag. Ako je to potrebno, iznose valja pretvoriti u eure primjenom valutnog tečaja koji je Komisija objavila za financijsko programiranje i izradu proračuna za posljednji mjesec financijske godine konsolidirajuće institucije.

95. Prilikom utvrđivanja iznosa godišnjih varijabilnih primitaka koji se isplaćuju zaposleniku i omjera između varijabilnih i fiksnih godišnjih primitaka za potrebe članka 94. stavka 3. točke (b), odnosno primjene izuzeća od zahtjeva za odgodu i isplate varijabilnih primitaka pojedinačnim zaposlenicima u instrumentima, institucije bi trebale uzeti u obzir iznose utvrđene u točkama (a) i (b) i primijeniti daljnje uvjete utvrđene u točkama (c) do (f):

- a. iznos godišnjih varijabilnih primitaka dodijeljenih za razdoblje uspješnosti koje je jednako financijskoj godini za koju se utvrđuje može li se primijeniti izuzeće i sva razdoblja uspješnosti koja su završila u toj financijskoj godini, neovisno o trajanju predmetnih razdoblja uspješnosti koja su završila u toj financijskoj godini, odnosno, iznos bi trebao obuhvaćati ukupni iznos varijabilnih primitaka na temelju višegodišnjih razdoblja

<sup>25</sup> Primjenjuje se članak 19. Uredbe (EU) 575/2013 u vezi sa subjektima koji nisu obuhvaćeni opsegom bonitetne konsolidacije.



- obračuna na obnovljivoj i neobnovljivoj osnovi i bonuse za zadržavanje zaposlenika za razdoblja dulja od godinu dana ako je predmetno razdoblje završilo u dotičnoj financijskoj godini;
- b. iznos godišnjih fiksnih primitaka dodijeljenih za financijsku godinu za koju se može primijeniti izuzeće; institucije mogu isključiti ostale komponente fiksnih primitaka kako je utvrđeno u stavcima 132. i 133. za izračun;
  - c. iznosi se trebaju temeljiti na definiciji fiksnih i varijabilnih primitaka u ovim smjernicama i trebaju biti izračunani na temelju bruto dodijeljenih primitaka;
  - d. varijabilni primitci trebaju se sastojati od svih oblika dodijeljenih varijabilnih primitaka, uključujući varijabilne primitke na temelju uspješnosti, iznose koji su isplaćeni kao zajamčeni varijabilni primitci, bonuse za zadržavanje zaposlenika, otpremnine ili diskrecijske mirovinske pogodnosti;
  - e. ako institucije utvrđuju iznose na pojedinačnoj osnovi, treba uzeti u obzir primitke koje je dodijelila institucija; kada konsolidirajuća institucija utvrđuje iznos na konsolidiranoj osnovi, treba uzeti u obzir sve primitke koje su dodijelili financijske institucije i društva za pružanje pomoćnih usluga obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom;
  - f. ako se primitci isplaćuju u valuti koja nije euro, iznose valja pretvoriti u eure primjenom valutnog tečaja koji je Komisija objavila za financijsko programiranje i izradu proračuna za posljednji mjesec financijske godine institucije.
96. Prilikom izračuna prosjeka vrijednosti imovine za četverogodišnje razdoblje koje neposredno prethodi tekućoj financijskoj godini za potrebe članka 94. stavka 3. točke (a) Direktive 2013/36/EU, institucije trebaju koristiti jednostavni prosjek te vrijednosti na kraju četiri prethodne financijske godine. Ako se računi vode u valuti koja nije euro, iznose valja pretvoriti u eure primjenom valutnog tečaja koji je Komisija objavila za financijsko programiranje i izradu proračuna za posljednji mjesec svake financijske godine.
97. Ako su nadležna tijela nacionalnim pravom ovlaštena za utvrđivanje pragova u skladu s člankom 94. stavcima 3. i 4. Direktive 2013/36/EU za pojedinačne institucije, nadležna tijela prilikom smanjivanja ili povećavanja pragova u skladu s člankom 94. stavcima 3. i 4. Direktive 2013/36/EU trebaju uzeti u obzir prirodu institucije, opseg i složenost njezinih djelatnosti, njezinu unutarnju organizaciju ili, ako je to primjenjivo, značajke grupe kojoj pripada, kao i kriterije razmjernosti utvrđene u ovom odjeljku.

## 5. Postupak identifikacije

98. Institucije imaju odgovornost identificirati zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije. Sve institucije trebale bi provoditi godišnju samoprocjenu kako bi identificirale sve zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju ili bi

mogle imati značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije. Postupak identifikacije trebao bi činiti dio sveukupne politike primitaka institucije.

99. Samoprocjena bi se trebala temeljiti na kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima utvrđenima u članku 92. stavku 3. Direktive 2013/36/EU, regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike i trebala bi uključivati, ako je to potrebno kako bi se zajamčila potpuna identifikacija svih zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, dodatne kriterije koje utvrđuje institucija, koji odražavaju razine rizika različitih aktivnosti unutar institucije, kao i utjecaj zaposlenika na profil rizičnosti.

100. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija koji se temelje na primitcima zaposlenika trebalo bi uzeti u obzir fiksne primitke dodijeljene zaposlenicima za prethodnu financijsku godinu i varijabilne primitke dodijeljene zaposlenicima tijekom prethodne financijske godine ili za prethodnu financijsku godinu. Varijabilni primitci dodijeljeni tijekom prethodne financijske godine jesu varijabilni primitci dodijeljeni tijekom prethodne financijske godine s obzirom na prethodnu uspješnost. Institucije bi trebale definirati primjenjivu metodu u svojoj politici primitaka. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija na temelju primitaka zaposlenika institucije bi trebale uzeti u obzir sve novčane i nenovčane fiksne i varijabilne komponente primitaka dodijeljene za profesionalne usluge. Potrebno je uzeti u obzir uobičajene pakete primitaka koji nisu uzeti u obzir na pojedinačnoj razini, na temelju sveukupnog iznosa koji je specificiran objektivnim kriterijima do razine pojedinačnog zaposlenika.

101. Prilikom primjene kvantitativnih kriterija definiranih u eurima, institucije koje dodjeljuju primitke u valuti koja nije euro trebale bi pretvoriti primjenjive pragove primjenom internog valutnog tečaja koji se koristi za konsolidaciju računa ili valutnog tečaja koji Komisija upotrebljava za financijsko programiranje i izradu proračuna za mjesec u kojem su dodijeljeni primitci ili valutnog tečaja za posljednji mjesec financijske godine institucije<sup>26</sup>. Institucija bi trebala dokumentirati primjenjivu metodu za utvrđivanje valutnog tečaja u svojoj politici primitaka.

102. Samoprocjena bi trebala biti jasna, dosljedna i primjereno dokumentirana i trebala bi se redovito ažurirati tijekom godine, barem u pogledu kvalitativnih kriterija iz članka 92. stavka 3. Direktive 2013/36/EU ili regulatornih tehničkih standarda za identificirane zaposlenike te bi se, gdje je to primjereno, trebala temeljiti na kriterijima institucije. Institucije bi trebale osigurati da se s zaposlenicima koji su obuhvaćeni ili bi vjerojatno mogli biti obuhvaćeni člankom 92. stavkom 3. točkama (a), (b) i (c) Direktive 2013/36/EU ili kriterijima iz članka 5. regulatornih tehničkih standarda za identificirane zaposlenike tijekom razdoblja od najmanje tri mjeseca u financijskoj godini postupa kao s identificiranim zaposlenicima.

103. U dokumentaciju o samoprocjeni u pogledu identifikacije zaposlenika trebalo bi uključiti barem sljedeće informacije:

---

<sup>26</sup> Valutni tečajevi dostupni su na mrežnom mjestu Europske komisije na poveznici: [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).

- a. razlog za samoprocjenu i područje njezine primjene;
- b. metodu koja je upotrijebljena za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti institucije, uključujući u različitim zemljopisnim područjima;
- c. metodu procjene osoba koje rade u institucijama i drugim subjektima koji su obuhvaćeni konsolidacijom, društvima kćerima i podružnicama, uključujući one koje se nalaze u trećim zemljama;
- d. ulogu i odgovornosti različitih korporativnih tijela i internih funkcija uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu postupka samoprocjene; i
- e. ishod identifikacije.

104. Institucije bi trebale voditi evidenciju o postupku identifikacije i njegovim ishodima te bi trebale biti sposobne dokazati svom nadležnom nadzornom tijelu način identifikacije zaposlenika prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani člankom 92. stavkom 3. Direktive 2013/36/EU, regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike i svim drugim kriterijima koje upotrebljavaju institucije.

105. Dokumentacija o samoprocjeni trebala bi uključivati barem broj identificiranih zaposlenika, uključujući broj zaposlenika koji su identificirani prvi put, poslovne odgovornosti i aktivnosti, imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku, kao i poslovna područja kojima su identificirani zaposlenici dodijeljeni unutar institucije te usporedbu s rezultatima samoprocjene iz prethodne godine.

106. Dokumentacija bi također trebala uključivati zaposlenike koji su identificirani na temelju kvantitativnih kriterija, ali za koje je procijenjeno da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike. Institucije bi trebale čuvati dokumentaciju tijekom primjerenog razdoblja kako bi omogućile kontrolu koju provode nadležnih tijela.

## 5.1 Prethodno odobrenje isključenjâ

107. U slučaju kada institucija u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike utvrdi da profesionalne aktivnosti zaposlenika nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije i zatraži prethodno odobrenje, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. Upravljačko tijelo na temelju analize provedene u okviru godišnjeg postupka identifikacije zaposlenika trebalo bi odlučiti nema li zaposlenik uistinu značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije i obavijestiti nadzornu funkciju o donesenoj odluci. Nadzorna funkcija ili, ako je uspostavljen, odbor za primitke trebali bi provjeriti kriterije i postupak na temelju kojeg se odluke donose i odobriti provedena isključenja.<sup>27</sup>
- b. Svaki zahtjev za prethodno odobrenje potrebno je podnijeti bez odlaganja, najkasnije u roku od šest mjeseci od kraja prethodne financijske godine. Nadležno tijelo trebalo bi

<sup>27</sup> U vezi s odobrenjem isključenja od politike primitaka vidjeti stavak 110.

ocijeniti te odobriti ili odbiti zahtjev, ako je to moguće, u roku od tri mjeseca nakon zaprimanja potpune dokumentacije.

- c. Ako su u prethodnoj financijskoj godini zaposleniku dodijeljeni ukupni primitci u iznosu od 1 000 000 eura ili više, nadležno tijelo trebalo bi bez odlaganja obavijestiti EBA-u o zaprimljenom zahtjevu i dati svoju početnu procjenu. Nadležno tijelo na zahtjev bi trebalo EBA-i bez odlaganja dostaviti sve informacije koje je primilo od institucije. EBA će se povezati s nadležnim tijelom kako bi osigurala da se takva isključenja odobravaju na dosljedan način prije nego što nadležno tijelo donese odluku o odobrenju ili odbijanju zahtjeva.

108. Prethodno odobrenje u pogledu isključenja zaposlenika u vezi s kvantitativnim kriterijima trebalo bi se dodijeliti samo na ograničeno razdoblje. Zahtjev za prethodno odobrenje u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike trebao bi se podnositi svake godine. U pogledu zaposlenika za koje se odluka o zahtjevu donosi prvi put, prethodno odobrenje odnosi se samo na onu financijsku godinu u kojoj je zatraženo prethodno odobrenje te na sljedeću financijsku godinu. Za zaposlenike za koje je isključenje već odobreno za tekuću financijsku godinu prethodno odobrenje trebalo bi se odnositi samo na sljedeću financijsku godinu.

109. U slučaju kada bi identificirani zaposlenik bio isključen u društvima kćerima koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, nadležno tijelo je nadležno tijelo matične institucije. U vezi s podružnicama kreditnih institucija sa sjedištem u trećoj zemlji, nadležno tijelo jest nadležno tijelo odgovorno za nadzor institucija države članice u kojoj se nalazi podružnica.

110. Zahtjevi za prethodno odobrenje trebali bi sadržavati sva imena ili drugu jedinstvenu identifikacijsku oznaku za identificirane zaposlenike na koje se isključenje primjenjuje, postotak internog kapitala koji je dodijeljen poslovnoj jedinici u kojoj je taj zaposlenik aktivan u skladu s člankom 73. Direktive 2013/36/EU i analizu utjecaja zaposlenika na profil rizičnosti institucije za svakog identificiranog zaposlenika. U slučaju kada su identificirani zaposlenici aktivni u istoj poslovnoj jedinici i imaju istu funkciju, potrebno je provesti zajedničku procjenu.

## 5.2 Upravljanje postupkom identifikacije

111. Upravljačko tijelo ima krajnju odgovornost za postupak identifikacije i povezanu politiku. Upravljačko tijelo u svojoj nadzornoj funkciji trebalo bi:

- a. odobriti politiku postupka identifikacije kao dio politike primitaka;
- b. biti uključeno u izradu samoprocjene;
- c. osigurati ispravnu provedbu procjene za potrebe identifikacije zaposlenika u skladu s Direktivom 2013/36/EU, regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike i ovim smjernicama;
- d. nadzirati postupak identifikacije na kontinuiranoj osnovi;

- e. odobriti sve značajne iznimke usvojene politike ili njezine izmjene te pomno razmotriti i pratiti njihov utjecaj;
- f. odobriti ili nadzirati svako isključenje zaposlenika u skladu s regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike kada institucije smatraju da zaposlenici nisu ispunili kvantitativne uvjete definirane Delegiranom uredbom Komisije jer oni zapravo nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija; i
- g. redovno revidirati odobrenu politiku i, ako je to potrebno, vršiti izmjene.

112. U slučaju kada je osnovan odbor za primitke, on bi trebao aktivno sudjelovati u postupku identifikacije u skladu s odgovornostima za pripremu odluka o primitcima. U slučaju kada ne postoji odbor za primitke, predmetne zadatke trebali bi izvršavati neizvršni i, ako je to moguće, neovisni članovi upravljačkog tijela u svojoj nadzornoj funkciji.

113. Neovisna funkcija upravljanja rizicima i neovisna funkcija praćenja usklađenosti, funkcije koje pružaju podršku poslovanju (npr. funkcija pravnih poslova, funkcija upravljanja ljudskim resursima) i relevantni odbori upravljačkog tijela (odbor za rizike, revizorski odbor, odbor za imenovanja) trebali bi biti uključeni u postupak identifikacije u skladu s njihovom pojedinačnom ulogom te na kontinuiranoj osnovi. U slučaju kada je osnovan odbor za rizike, on bi posebice trebao biti uključen u postupak identifikacije ne dovodeći u pitanje zadatke odbora za primitke. Institucije bi trebale osigurati odgovarajuću razmjenu informacija među svim internim tijelima i funkcijama koje su uključene u postupak identifikacije. Postupak identifikacije i njegov ishod trebali bi podlijegati neovisnom internom ili vanjskom pregledu.

### 5.3 Postupak identifikacije na pojedinačnoj, potkonsolidiranoj i konsolidiranoj razini

114. Institucije bi trebale na pojedinačnoj osnovi primjenjivati kvalitativne i kvantitativne kriterije iz članka 92. stavka 3. Direktive 2013/36/EU i regulatornih tehničkih standarda za identificirane zaposlenike, kao i kriterije koje institucije dodatno utvrde, upotrebljavajući brojke i razmatrajući okolnosti svake institucije te dodatno konsolidirajuće institucije na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi kako je utvrđeno u članku 4. stavku 1. točkama 48. i 49. Uredbe (EU) 575/2013, uključujući, podložno odredbama članka 109. stavaka 4. do 6. Direktive 2013/36/EU, sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom koja sama ne podliježu CRD-u, upotrebljavajući konsolidirane brojke i razmatrajući konsolidirani položaj te utjecaj na profil rizičnosti institucija na konsolidiranoj osnovi. Postupak identifikacije na konsolidiranoj osnovi trebao bi obuhvaćati zaposlenike kako je definirano u članku 109. stavku 5. Direktive 2013/36/EU, čak i ako društvo kći u kojoj je taj zaposlenik zaposlen ne podliježe primjeni zahtjeva iz članaka 92., 94. i 95. Direktive 2013/36/EU na konsolidiranoj osnovi te ne podliježe Direktivi 2013/36/EU na pojedinačnoj osnovi.

115. Pri primjeni kvalitativnih kriterija identifikacije na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj razini zaposlenici u društvu kćeri obuhvaćeni su samo ako su odgovorni za funkcije na koje se ti kriteriji odnose na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi. Primjerice, zaposlenik u društvu kćeri koji

je član upravljačkog tijela takvog društva kćeri trebao bi biti obuhvaćen kriterijem „zaposlenik je član upravljačkog tijela u njegovoj upravljačkoj funkciji” samo ako je također član upravljačkog tijela matične institucije koja se nalazi unutar EU-a.

116. Primjenjivi kvantitativni kriteriji identifikacije trebali bi se primjenjivati na sve zaposlenike unutar institucije i njezinih društava kćeri koja podliježu zahtjevima iz članaka 92., 94. i 95. Direktive 2013/36/EU na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi, uzimajući u obzir sve primitke dodijeljene u punom opsegu bonitetne konsolidacije.

117. Pri primjeni kvalitativnih kriterija identifikacije institucije bi trebale identificirati zaposlenike odgovorne za funkciju navedenu u kvalitativnim kriterijima; glavni kriterij za identifikaciju nije naziv funkcije, već ovlast i odgovornost koja je povjerena funkciji.

## 5.4 Uloga konsolidirajuće institucije

118. Ne dovodeći u pitanje članak 109. stavak 4. CRD-a, konsolidirajuća institucija trebala bi osigurati sveukupnu usklađenost s politikama primitaka grupe, uključujući postupke identifikacije i ispravnu provedbu na konsolidiranoj, potkonsolidiranoj i pojedinačnoj osnovi.

## 5.5 Uloga društava kćeri i podružnica

119. Institucije koje su društva kćeri konsolidirajuće institucije trebale bi u okviru svoje politike primitaka provoditi politiku primitaka koju je propisala konsolidirajuća matična institucija, kao i postupak identifikacije zaposlenika. Sva društva kćeri trebala bi aktivno sudjelovati u postupku identifikacije koji provodi konsolidirajuća matična institucija. Sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, uključujući ona koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, osobito bi trebala konsolidirajućoj instituciji dostaviti sve informacije potrebne za ispravnu identifikaciju svih zaposlenika koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi.

120. Društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU ne moraju provoditi postupak identifikacije na pojedinačnoj razini, osim ako to nije utvrđeno sektorskim zahtjevima o primitcima. Za društva kćeri koja ne podliježu Direktivi ili drugim specifičnim zahtjevima o primitcima kako je utvrđeno člankom 109. stavkom 4. Direktive 2013/36/EU, procjenu bi trebala provesti konsolidirajuća institucija na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj razini, na temelju informacija koje je dostavilo društvo kći. Institucije koje su obuhvaćene Direktivom 2013/36/EU trebale bi provesti vlastitu samoprocjenu za potrebe identifikacije zaposlenika na pojedinačnoj razini. Male i manje složene institucije koje su uključene u postupak identifikacije na konsolidiranoj osnovi konsolidirajućoj instituciji mogu delegirati praktičnu primjenu postupka identifikacije na pojedinačnoj razini.

121. Podružnice koje se nalaze u državi članici, a čija su matična društva kreditne institucije sa sjedištem u trećoj zemlji i institucije u državi članici koje su društva kćeri matičnih institucija u trećim zemljama, trebale bi provesti postupak identifikacije i obavijestiti svoje matično društvo

o ishodima. Institucije u državi članici u svoju bi procjenu također trebale uključiti svoja društva kćeri koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, kao i podružnice koje se nalaze u trećim zemljama. Institucije bi trebale biti svjesne toga da podružnice čine dio institucije koji nije neovisan.

122. Sto se tiče podružnica iz trećih zemalja koje se nalaze u državi članici, kriteriji identifikacije trebali bi se primjenjivati na isti način na funkcije, poslovne aktivnosti i zaposlenike koji se nalaze u državi članici, kao što bi se primjenjivali u slučaju da se radi o instituciji na pojedinačnoj razini.

## 6. Kapitalna osnova

123. Institucije i nadležna tijela trebali bi osigurati da dodjela, isplata i stjecanje varijabilnih primitaka, uključujući primjenu mehanizama malusa i povrata, na temelju politike primitaka institucije ne ugrožavaju održavanje dobre kapitalne osnove.

124. Pri procjeni stabilnosti kapitalne osnove institucija bi trebala uzeti u obzir svoj sveukupni regulatorni kapital te posebno redovni osnovni kapital, kapitalne zahtjeve, uključujući zahtjev za kombinirani zaštitni sloj kako je definiran člankom 128. stavkom 6. Direktive 2013/36/EU, zahtjev za zaštitni sloj omjera financijske poluge kako je definiran člankom 92. stavkom 1. točkom (a) Uredbe (EU) 575/2013, minimalni zahtjev za regulatorni kapital i prihvatljive obveze kako je definiran u članku 45.c Direktive 2014/59/EU te sve dodatne kapitalne zahtjeve i ograničenja raspodjele koja su utvrđena člankom 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i člankom 16.a Direktive 2014/59/EU koja se primjenjuju na varijabilne primitke svih zaposlenika, kao i rezultat postupka procjene adekvatnosti internog kapitala. Zahtjevi za održavanje dobre kapitalne osnove i ograničenja raspodjela također se primjenjuju na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi. Dodatno, nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir ishode postupka nadzorne provjere i procjene u skladu s odnosnim EBA-inim smjernicama.

125. Institucije bi trebale uključiti utjecaj varijabilnih primitaka – neodgođenih i odgođenih iznosa – u svoje planove koji se tiču kapitala i likvidnosti te u sveukupni postupak procjene adekvatnosti internog kapitala.

126. Ukupni iznos varijabilnih primitaka koji dodjeljuje institucija ne smije ograničiti sposobnost institucije da dugoročno održi ili povрати dobru kapitalnu osnovu te bi se njime trebali uzeti u obzir interesi dioničara i vlasnika, deponenata, ulagatelja i drugih interesnih skupina. Varijabilni primitci ne smiju se dodjeljivati ili isplaćivati u slučaju kada bi učinak takve isplate bio da kapitalna osnova institucije izgubi svoju stabilnost. Institucija bi trebala razmotriti navedene zahtjeve, zaključke postupka procjene adekvatnosti internog kapitala, svoje višegodišnje planiranje kapitala, ograničenja raspodjele utvrđena u člancima 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i članku 16.a Direktive 2014/59/EU i preporuke nadležnih tijela i europskih nadzornih tijela o raspodjelama pri određivanju sljedećeg:

- a. sveukupnog skupa varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti za navedenu godinu; i
- b. iznosa varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćeni ili stečeni.

127. Institucije koje nemaju dobru kapitalnu osnovu ili kod kojih je dobra kapitalna osnova ugrožena trebale bi poduzeti sljedeće mjere u vezi s varijabilnim primitcima:

- a. smanjiti skup varijabilnih bonusa u skladu s člancima 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i člankom 16.a Direktive 2014/59/EU, uključujući mogućnost smanjenja na nulu;
- b. primijeniti potrebne mjere usklađenja s uspješnosti, posebno malus;
- c. upotrijebiti neto dobit institucije za tu godinu i potencijalno za naredne godine u svrhu ojačanja kapitalne osnove. Institucija ne bi trebala nadoknaditi nikakvo smanjenje varijabilne naknade kako bi u kasnijim godinama osigurala dobru kapitalnu osnovu ili drugim isplata, sredstvima ili metodama kojima se zaobilazi ova odredba.

128. Nadležna tijela trebala bi intervenirati u slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka pokaže štetnom za održavanje dobre kapitalne osnove na način da od institucije zatraže da smanji ili ograniči utvrđeni sveukupni skup varijabilnih primitaka dok se ne poboljša adekvatnost kapitala, i, ako je to potrebno, da primijeni mjere usklađivanja s obzirom na uspješnost, posebice malus, te da od institucija zatraži da upotrijebe neto dobit za osnaženje regulatornog kapitala.

## Glava II. – Struktura primitaka

### 7. Kategorije primitaka

129. Na temelju Direktive 2013/36/EU, primitci mogu biti fiksni ili varijabilni; ne postoji treća kategorija primitaka. Ne dovodeći u pitanje nacionalnu primjenu izuzeća iz članka 94. stavaka 3. do 5. Direktive 2013/36/EU, u slučaju varijabilnih primitaka koji se isplaćuju identificiranim zaposlenicima, uz opće zahtjeve iz članka 92. te direktive potrebno je također ispuniti zahtjeve iz članka 94. Direktive 2013/36/EU. Za potrebe navedenog, institucije bi trebale u skladu s ovim smjernicama raspodijeliti komponente primitaka ili u fiksne ili u varijabilne primitke i svojim politikama primitaka trebale bi odrediti jasne, objektivne, unaprijed utvrđene i transparentne kriterije za kategoriziranje svih komponenti primitaka u fiksne ili varijabilne u skladu s kriterijima iz članka 92. stavka 2. točke (g) Direktive 2013/36/EU i ovim smjernicama.

130. U slučaju kada na temelju kriterija iz ovih smjernica nije moguće kategorizirati određenu komponentu primitaka kao fiksni primitak, ta se komponenta treba smatrati varijabilnim primitkom.

131. Primitak se smatra fiksnim kada se uvjeti dodjele i iznos primitka:

- a. temelje na unaprijed utvrđenim kriterijima;
- b. temelje na nediskrecijskoj odluci i odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža zaposlenika;



- c. su transparentni u pogledu pojedinačnog iznosa koji se dodjeljuje pojedinačnom zaposleniku;
- d. su stalni, odnosno isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja povezanog s posebnom ulogom i organizacijskim odgovornostima;
- e. su neopozivi; do izmjene stalnog iznosa dolazi tek ponovnim kolektivnim pregovaranjem u skladu s nacionalnim kriterijima o određivanju plaća;
- f. ne mogu se umanjiti, privremeno oduzeti niti otkazati od strane institucije;
- g. ne daju poticaje za preuzimanje rizika; te
- h. ne ovise o uspješnosti.

132. Komponente primitaka koje čine dio opće politike institucije, ako ispunjavaju uvjete iz stavka 131., ili isplata koje se smatraju obveznima na temelju nacionalnog zakonodavstva smatraju se fiksnim primitcima. Navedeno obuhvaća isplate koje čine dio uobičajenih paketa za zaposlenike kako je utvrđeno u ovim smjernicama.

133. Sljedeće komponente primitaka trebale bi se također smatrati fiksnima, na način da se primijeni dosljednost u tretiranju svih sličnih situacija:

- a. primitci koji se isplaćuju zaposlenicima koji su upućeni na rad u inozemstvo, u pogledu troškova života i poreznih stopa u različitim državama;
- b. dodatci kojima se povećava osnovna fiksna plaća u situacijama kada zaposlenik radi u inozemstvu i prima manje primitke u odnosu na one koji bi mu se isplaćivali na lokalnom tržištu rada za usporedivu funkciju, pri čemu su ispunjeni svi sljedeći posebni uvjeti:
  - i. dodatak se isplaćuje na nediskriminirajućoj osnovi svim zaposlenicima u sličnim okolnostima;
  - ii. dodatak se dodjeljuje zbog privremenog upućivanja zaposlenika na rad u inozemstvo ili na drugu funkciju s razinom primitaka koja zahtijeva usklađenje kojim bi se odrazile razine plaća na relevantnom tržištu;
  - iii. razina dodatnih isplata temelji se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
  - iv. trajanje dodatka povezano je s trajanjem prethodno navedene situacije.

## 8. Posebni slučajevi komponenti primitaka

### 8.1 Dodatci

134. Varijabilni i fiksni primitci institucija mogu se sastojati od različitih komponenti, uključujući dodatne ili pomoćne isplate ili pogodnosti. Institucije bi trebale analizirati dodatke<sup>28</sup> i odrediti ih kao varijabilne ili fiksne komponente primitaka. Određivanje bi se trebalo temeljiti na kriterijima iz odjeljka 7.

135. Posebno u slučaju kada se dodatci smatraju fiksnim primitcima, ali imaju bilo koju od značajki navedenih u nastavku, institucija bi trebala propisno dokumentirati rezultate procjena provedenih na temelju odjeljka 7.:

- a. isplaćuju se samo identificiranim zaposlenicima<sup>29</sup>;
- b. ograničeni su na slučajeve u kojima bi omjer između varijabilne i fiksne komponente primitaka inače premašio 100 % (ako je to primjenjivo, do 200 % uz odobrenje dioničara);
- c. dodatci su povezani s pokazateljima koji bi se mogli shvatiti kao zamjenske vrijednosti za uspješnost. U tom slučaju institucija treba biti sposobna dokazati da ti pokazatelji nisu povezani s uspješnošću institucije, npr. analizom korelacije s korištenim pokazateljima uspješnosti.

136. U slučaju kada se dodatci temelje na ulozi, funkciji ili organizacijskoj odgovornosti zaposlenika, kako bi se ispravno povezali s fiksnom komponentom primitaka, trebaju ispunjavati kriterije iz stavka 131., uzimajući pritom u obzir sve sljedeće pojedinosti:

- a. dodatak se vezuje uz ulogu ili odgovornost unutar organizacije i dodjeljuje se sve dok ne dođe do značajnih promjena u pogledu odgovornosti i ovlasti uloge na način da je odnosnom zaposleniku dodijeljena različita uloga ili odgovornost unutar organizacije;
- b. iznos ne ovisi ni o kojim čimbenicima osim obavljanja određene uloge ili odgovornosti unutar organizacije te ispunjenju kriterija iz stavka 203.;
- c. svi drugi zaposlenici koji imaju istu ulogu ili odgovornost unutar organizacije i koji se nalaze u sličnoj situaciji imali bi pravo na usporediv dodatak.

137. Nadležna tijela trebala bi osigurati da dodatci ne predstavljaju sredstvo ili metodu kojom se olakšava neusklađenost institucija s CRD-om.

---

<sup>28</sup> Označavanje se može razlikovati među institucijama: „plaćanje na temelju uloge, dodatci za zaposlenike, dodatci za prilagodljivu ulogu, dodatak za fiksnu isplatu” itd.

<sup>29</sup> Činjenica da je netko identificirani zaposlenik ne bi se trebala smatrati ulogom ili funkcijom.

## 8.2 Varijabilni primitci utemeljeni na budućoj uspješnosti

138. U slučaju kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, temelji na prošloj uspješnosti od barem godinu dana, ali ovisi i o uvjetima buduće uspješnosti, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. institucije bi trebale zaposlenicima jasno odrediti dodatne uvjete uspješnosti koje je potrebno ispuniti nakon dodjele kako bi stekli varijabilne primitke;
- b. prije stjecanja varijabilnih primitaka institucije bi trebale procijeniti jesu li ispunjeni uvjeti za njihovo stjecanje;
- c. trebalo bi postaviti dodatne prognozirane uvjete uspješnosti na unaprijed određeno razdoblje uspješnosti od barem godinu dana;
- d. u slučaju neispunjenja dodatnih prognoziranih uvjeta uspješnosti, do 100 % varijabilnih primitaka koji su dodijeljeni na temelju tih uvjeta trebalo bi podlijevati dogovorima o malusu;
- e. razdoblje odgode trebalo bi završiti najranije godinu dana nakon procjene zadnjeg uvjeta uspješnosti; sve ostale odredbe koje se odnose na odgodu varijabilnih primitaka za identificirane zaposlenike koje su utvrđene u odjeljku 15. primjenjuju se na isti način kao na varijabilne primitke koji se isključivo temelje na uspješnosti koja prethodi njihovoj dodjeli;
- f. za izračun omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka potrebno je uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka u financijskoj godini za koju su varijabilni primitci, uključujući dugoročni program poticaja, dodijeljeni. Navedeno bi se također trebalo primjenjivati u slučaju kada se procjena prošle uspješnosti temeljila na višegodišnjem razdoblju obračuna.

139. U slučaju kada se potencijalni plan primitaka u vezi s varijabilnim primitcima, uključujući dugoročni program poticaja, isključivo temelji na uvjetima budućeg učinka (npr. novi zaposlenici uključeni su u dugoročni program poticaja na početku prve godine radnog odnosa), trebalo bi se smatrati da je iznos dodijeljen po ispunjenju uvjeta učinka; u protivnom ne bi trebalo biti nikakve dodjele. Potrebno je uzeti u obzir dodijeljene iznose pri izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka u financijskoj godini koja prethodi njihovoj dodjeli. U slučaju kada se dodjeljuje određen broj instrumenata, iznimno za potrebe izračuna omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka potrebno ih je vrednovati prema tržišnim cijenama ili fer vrijednosti koja je utvrđena u trenutku odobravanja potencijalnog plana za isplatu varijabilnih primitaka. Trebale bi se primjenjivati točke (a) do (c) stavka 138. Svi ostali zahtjevi primjenjuju se na isti način kao i na varijabilne primitke, npr. razdoblje odgode započinje nakon dodjele varijabilnih primitaka.

### 8.3 Isplate dividendi i kamata

140. Isplate „naknade koja ovisi o prinosu” u smislu članka 4. stavka 1. točke (d) Direktive o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova (Direktiva AIFMD) podliježu odredbama Direktive AIFMD o primitcima; u stavku 2. Priloga II. Direktivi o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova u definiciju primitaka posebno je uključena naknada koja ovisi o prinosu<sup>30</sup>. Primjenjuju se smjernice ESMA-e o dobrim politikama primitaka u skladu s Direktivom o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova<sup>31</sup>. Za potrebe ovih EBA-inih smjernica te posebno za potrebe izračuna omjera između varijabilnih i fiksnih komponenata primitaka za zaposlenike koji su identificirani na temelju odjeljka 13. ovih smjernica, trebale bi se primjenjivati sljedeće odredbe:

- a. sve isplate alternativnih investicijskih fondova ovim zaposlenicima putem sredstava naknade koja ovisi o prinosu koja ne predstavljaju razmjerni povrat na ulaganje ovih zaposlenika trebale bi se smatrati varijabilnim primitcima i vrednovati u trenutku njihove dodjele;
- b. sve isplate alternativnih investicijskih fondova ovim zaposlenicima putem sredstava naknade koja ovisi o prinosu koje predstavljaju razmjerni povrat na ulaganje tih zaposlenika (putem sredstva naknade koja ovisi o prinosu) u alternativni investicijski fond ne bi trebale biti uključene u izračun.

141. Dividende koje se isplaćuju na stečene dionice ili istovjetne vlasničke udjele koje zaposlenik prima u okviru svojih primitaka ili na druge dionice koje zaposlenik drži u svojstvu dioničara ili vlasnika institucije za potrebe ovih smjernica ne smatraju se dijelom primitaka. Isto se primjenjuje na kamate isplaćene zaposleniku na druge stečene instrumente ili ulaganja.

142. Isplate dividendi i kamata ne smiju se koristiti kao metoda plaćanja varijabilnih primitaka koja bi dovela do zaobilaženja zahtjeva o primitcima utvrđenih CRD-om.

### 8.4 Bonusi za zadržavanje zaposlenika

143. Institucije bi trebale moći dokazati svoj legitiman interes u dodjeli bonusa za zadržavanje određenog identificiranog zaposlenika. Primjerice, bonusi za zadržavanje mogu se koristiti tijekom restrukturiranja, likvidacije, nakon promjene u kontroli ili kako bi se osigurao dovršetak velikih projekata. Institucije bi trebale dokumentirati događaj ili obrazloženje zbog kojih je bilo nužno dodijeliti bonus za zadržavanje, kao i razdoblje, uključujući datum početka i završetka, za

<sup>30</sup> U stavku 2. Priloga II. Direktivi o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova utvrđeno je sljedeće: „Načela utvrđena u stavku 1. primjenjuju se na nagrađivanje bilo koje vrste koje isplati UAIF, na sve iznose koje izravno plaća sam AIF, uključujući naknadu koja ovisi o prinosu i na sve prijenose udjela ili dionica AIF-a, koja idu u korist tih kategorija zaposlenika, koje uključuju više rukovodstvo, preuzimatelje rizika, kontrolne funkcije i svakog zaposlenika koji prima ukupan iznos primitka koji ga svrstava u isti platni razred kao i više rukovodstvo i preuzimatelje rizika, čije poslovne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profile rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojima upravlja” (naše isticanje).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, dostupno na poveznici: [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). O posebnom postupanju s naknadama koje ovise o prinosu na temelju Direktive o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova vidjeti posebno stavke 10., 13., 16. i 159. smjernica ESMA-e.

koje se pretpostavlja da razlog postoji. Institucije bi trebale definirati uvjete zadržavanja i primjenjive uvjete uspješnosti (vidjeti također stavak 147.). Institucije bi trebale odrediti razdoblje zadržavanja te datum ili događaj nakon kojeg se utvrđuje jesu li uvjeti za zadržavanje i uvjeti uspješnosti ispunjeni.

144. Općenito, institucije ne bi trebale dodjeljivati višestruke bonuse za zadržavanje istom zaposleniku; u izvanrednim slučajevima i kada je to propisno opravdano, zaposleniku može biti isplaćeno više od jednog bonusa za zadržavanje zaposlenika, ali u različitim trenucima te pod uvjetima utvrđenima u ovom odjeljku s obzirom na svaki bonus za zadržavanje zaposlenika. Bonusi za zadržavanje zaposlenika trebali bi se dodjeljivati samo nakon ispunjenja uvjeta za zadržavanje i primjenjivih uvjeta uspješnosti. Nadalje, bonusi za zadržavanje zaposlenika trebali bi se dodjeljivati samo ako ne postoje razlozi zbog kojih bi nastala situacija u kojoj bonus za zadržavanje zaposlenika ne bi trebao biti dodijeljen, kao što su značajna kršenja usklađenosti, povreda dužnosti ili drugi propusti tog zaposlenika.

145. Bonus za zadržavanje zaposlenika trebao bi biti u skladu sa zahtjevima iz članaka 93., 141. i 141.b te nadzornim ovlastima iz članka 104. stavka 1. točke (g) Direktive 2013/36/EU, što bi moglo dovesti do situacije u kojoj je potrebno smanjiti bonus za zadržavanje zaposlenika, možda čak i svesti ga na nulu, ovisno o najvećem raspodjeljivom iznosu (NRI) ili drugim ograničenjima koja nameću nadležna tijela.

146. Prilikom procjene i razmatranja primjerenosti dodjele bonusa za zadržavanje zaposlenika identificiranom zaposleniku, institucije i nadležna tijela mogu uzeti u obzir barem sljedeće:

- a. zabrinutosti koje dovode do rizika da će određeni zaposlenik možda odlučiti napustiti instituciju;
- b. razloge zbog kojih je zadržavanje zaposlenika od ključne važnosti za instituciju;
- c. posljedice koje bi nastale ako predmetni zaposlenik napusti instituciju; i
- d. je li iznos dodijeljenog bonusa za zadržavanje zaposlenika nužan i proporcionalan za zadržavanje ciljanog zaposlenika.

147. Bonus za zadržavanje zaposlenika trebao bi se temeljiti na posebnim uvjetima koji se razlikuju od uvjeta uspješnosti koji se primjenjuju na druge dijelove varijabilnih primitaka i koji obuhvaćaju uvjet zadržavanja i posebne uvjete uspješnosti. Posebni uvjeti za dodjelu bonusa za zadržavanje trebali bi dovesti do cilja zadržavanja (odnosno, zadržavanje zaposlenika u instituciji na prethodno utvrđeno razdoblje ili do nastanka određenog događaja). Posebni uvjeti uspješnosti trebali bi obuhvaćati uvjete koji su povezani s legitimnim interesom zbog kojeg bi zaposlenik trebao biti zadržan, kao i ponašanjem zaposlenika, i trebali bi biti spojivi s odredbama stavka 145. Bonusi za zadržavanje zaposlenika ne bi trebali dovesti do nastanka situacije u kojoj ukupni varijabilni primitci zaposlenika, koji se sastoje od varijabilnih primitaka povezanih s uspješnosti i bonusa za zadržavanje zaposlenika, više nisu povezani s uspješnosti tog pojedinca,

predmetne poslovne jedinice i ukupnim rezultatima institucije, kako je propisano člankom 92. stavkom 2. točkom (g) podtočkom ii. i člankom 94. stavkom 1. točkom (a).

148. Bonusi za zadržavanje ne bi se smjeli dodjeljivati kao nadoknada za neisplaćene primitke povezane s uspješnošću, uslijed nedostatne uspješnosti ili financijskog položaja institucije.

149. Bonusi za zadržavanje zaposlenika predstavljaju varijabilne primitke; prema tome, ako se dodijele identificiranom zaposleniku, moraju ispunjavati zahtjeve o varijabilnim primitcima iz članka 94. Direktive 2013/36/EU, uključujući najveći omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka, naknadno usklađenje za rizike, isplatu u instrumentima, odgodu, zadržavanje, mehanizme malusa i povrata primitaka.

150. U izračunu omjera između varijabilnog i fiksnog primitka bonus za zadržavanje mora se uzeti u obzir kao varijabilni primitak. Neovisno o činjenici da će bonus za zadržavanje zaposlenika biti dodijeljen tek nakon isteka razdoblja zadržavanja, bonus za zadržavanje zaposlenika trebao bi se uzeti u obzir u izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka u skladu s jednom od metoda utvrđenih u nastavku:

- a. Bonus za zadržavanje dijeli se na godišnje iznose za svaku godinu razdoblja zadržavanja koji se računaju na linearnoj razmjernoj osnovi. U slučaju kada točno trajanje razdoblja zadržavanja nije unaprijed poznato, institucija bi trebala odrediti i primjereno dokumentirati razdoblje s obzirom na situaciju i poduzete mjere koje opravdavaju isplatu bonusa za zadržavanje. Izračun omjera trebao bi se temeljiti na utvrđenom razdoblju; ili
- b. U obzir se uzima ukupan iznos bonusa za zadržavanje zaposlenika u godini u kojoj je ispunjen uvjet zadržavanja.

## 8.5 Diskrecijske mirovinske pogodnosti

151. Diskrecijske mirovinske pogodnosti oblik su varijabilnih primitaka. U slučaju kada uvjeti mirovinskog sustava društva uključuju mirovinske pogodnosti koje se ne temelje na uspješnosti i koje se kontinuirano dodjeljuju određenoj kategoriji zaposlenika, takve mirovinske pogodnosti ne bi se trebale smatrati diskrecijskima, već uobičajenim paketima za zaposlenike u skladu s odjeljkom ovih smjernica koji sadrži definicije. Diskrecijske mirovinske pogodnosti nisu otpremnine, čak i ako se zaposlenik odluči na prijevremenu mirovinu.

152. Institucija bi trebala osigurati da se, u slučaju kada zaposlenik napusti instituciju ili ode u mirovinu, diskrecijske mirovinske pogodnosti ne isplaćuju bez razmatranja ekonomskih okolnosti u kojima se institucija nalazi ili rizika koje je zaposlenik preuzeo, a koji mogu imati dugoročan utjecaj na instituciju.

153. Ukupni iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti potrebno je dodijeliti u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (o) Direktive 2013/36/EU i, podložno odstupanju iz članka 94. stavka 3. te Direktive, u instrumentima iz točke (l) ovog članka i:

- a. u slučaju kada identificirani zaposlenik napusti instituciju prije mirovine, institucija mora držati ukupan iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti u instrumentima barem tijekom razdoblja od pet godina bez primjene razmjernog stjecanja;
- b. u slučaju kada identificirani zaposlenik ostvari uvjete za odlazak u mirovinu, petogodišnje razdoblje zadržavanja mora se primijeniti na ukupan iznos isplaćen u instrumentima.

154. Institucija bi trebala osigurati da se mehanizmi malusa ili povrata primitaka primjenjuju na isti način na diskrecijske mirovinske pogodnosti kao i na druge komponente varijabilnih primitaka.

## 9. Izvanredni elementi primitaka

### 9.1 Zajamčeni varijabilni primitci

155. Zajamčeni varijabilni primitci mogu imati više oblika poput „zajamčenog bonusa”, „bonusa dobrodošlice”, „bonusa pri zapošljavanju”, „minimalnog bonusa” itd. i mogu se dodijeliti u novcu ili instrumentima.

156. Pri dodjeli zajamčenih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkama (d) i (e) Direktive 2013/36/EU povodom zapošljavanja novih zaposlenika, institucijama nije dopušteno jamčiti varijabilne primitke tijekom razdoblja duljeg od prve godine radnog odnosa. Zajamčeni varijabilni primitci izvanredni su i dodjeljuju se jedino u slučaju kada institucija ima dobru i snažnu kapitalnu osnovu, u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (e) te Direktive i odjeljkom 6. ovih smjernica.

157. Institucije bi trebale dodijeliti zajamčene varijabilne primitke istom zaposleniku samo jedanput. Ovaj zahtjev također bi se trebao primjenjivati na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi i uključivati okolnosti u kojima zaposleniku ista institucija ili druga institucija obuhvaćena konsolidacijom ponudi novi ugovor.

158. U slučaju kada se varijabilni primitci dodjeljuju pri zapošljavanju novih zaposlenika prije početka prvog razdoblja uspješnosti, institucije i nadležna tijela mogu odlučiti da neće uključiti iznos zajamčenih varijabilnih primitaka u izračun omjera između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za prvo razdoblje uspješnosti.

159. Kao dio dogovora kojima se jamči ovaj dio varijabilnih primitaka, institucije mogu odlučiti da neće primijeniti zahtjeve o mehanizmima malusa ili povrata primitaka na zajamčene varijabilne primitke. Institucije smiju isplatiti ukupan iznos u novcu bez odgode.

### 9.2 Kompenzacija ili odšteta iz prethodnih ugovora o radu

160. Kompenzacija za odštetu iz prethodnih ugovora o radu trebala bi se dodijeliti samo kada su ispunjeni uvjeti utvrđeni u stavku 156. ovih smjernica.

161. U slučaju kada je prethodni poslodavac odgodio ili smanjio varijabilne primitke zaposlenika zbog raskida ugovora, trebalo bi se smatrati da su primitci dodijeljeni kao kompenzacija ili za odštetu prethodnog ugovora o radu. U vezi s paketima primitaka koji se odnose na kompenzaciju ili odštetu za prethodni ugovor o radu primjenjuju se svi zahtjevi za varijabilne primitke i odredbe ovih smjernica, uključujući odgodu, zadržavanje, isplatu u instrumentima i dogovore o povratu primitaka.

## 9.3 Otpremnina i ostala plaćanja po isteku ugovora

### 9.3.1 Otpremnina

162. Institucije bi svojim politikama primitaka trebale pobliže odrediti moguću upotrebu otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina identificiranim zaposlenicima.

163. Institucije bi trebale imati okvir za određivanje i odobravanje otpremnine u slučajevima kada institucija raskine ugovor prije njegova isteka, uključujući jasnu dodjelu odgovornosti i ovlasti za odlučivanje, te uključiti kontrolne funkcije u proceduru.

164. Otpremnine ne bi trebale predstavljati nerazmjernu nagradu, već primjerenu kompenzaciju zaposleniku u slučaju prijevremenog raskida ugovora. U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (h) Direktive 2013/36/EU, otpremnine moraju odražavati uspješnost postignutu u određenom razdoblju i njima se ne smiju nagrađivati neuspjeh ili povreda dužnosti.

165. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada postoji jasan propust za koji je predviđeno neposredno otkazivanje ugovora ili otpuštanje zaposlenika.

166. Otpremnina se ne bi trebala dodijeliti u slučaju kada zaposlenik dobrovoljno daje otkaz kako bi prihvatio posao u drugom pravnom subjektu, osim ako isplata otpremnine nije propisana nacionalnim zakonom o radu.

167. Otpremnina obuhvaća dodatne isplate osim redovnih primitaka u sljedećim konkretnim situacijama:

- a. naknadu u slučaju otkaza za gubitak radnog mjesta kada institucija ili njezino društvo kći prijevremeno raskinu ugovor;
- b. naknadu koja se dodjeljuje tijekom ograničenog razdoblja koje je utvrđeno kao otkazni rok nakon raskida ugovora i podliježe odredbi o nenatjecanju;
- c. ako institucija raskine ugovore s zaposlenicima zbog propusta institucije ili mjera rane intervencije;
- d. ako institucija želi raskinuti ugovor zbog značajnog smanjenja aktivnosti institucije u kojima je zaposlenik imao aktivnu ulogu ili u slučaju da su druge institucije preuzele



poslovna područja bez mogućnosti da zaposlenik ostane zaposlen u instituciji koja je preuzela relevantno područje;

- e. ako se institucija i zaposlenik dogovore o nagodbi u slučaju stvarnog radnog spora koji bi u protivnom vjerojatno doveo do tužbe pred sudom.

168. U slučaju kada institucije dodjeljuju otpremninu, trebale bi moći nadležnom tijelu dati valjane argumente za isplatu otpremnine, primjerenost dodijeljenog iznosa i kriterije koji su primijenjeni na određivanje tog iznosa, uključujući povezanost s uspjehom postignutim tijekom određenog razdoblja i dokazati da se njome ne nagrađuje propust ili povreda dužnosti.

169. Pri određivanju iznosa otpremnine koja će se dodijeliti institucija bi trebala uzeti u obzir uspješnost postignutu tijekom određenog razdoblja i, ako je to potrebno, procijeniti ozbiljnost bilo kakvog propusta. Utvrđene propuste trebalo bi razlikovati u smislu propusta institucije i propusta identificiranog zaposlenika, kako slijedi:

- a. propusti institucije trebali bi se razmotriti pri određivanju ukupnog iznosa otpremnine za zaposlenike, uzimajući u obzir kapitalnu osnovu institucije; takva otpremnina ne bi trebala biti veća od smanjenja troškova postignutog prijevremenim raskidom ugovora;
- b. propusti identificiranog zaposlenika trebali bi dovesti do ispravka iznosa otpremnine koja bi se inače dodijelila u slučaju kada se pri procjeni otpremnine razmatra samo uspješnost tijekom određenog vremena, u smislu smanjenja, uključujući i mogućnost smanjenja iznosa na nulu.

170. Propusti institucija uključuju sljedeće situacije:

- a. slučaj kada institucija ostvaruje korist od državne intervencije ili podliježe mjerama rane intervencije ili sanacije u skladu s Direktivom 2014/59/EU<sup>32</sup>;
- b. slučaj kada je podnesen zahtjev za pokretanje redovnog postupka u slučaju insolventnosti institucije, na način utvrđen u članku 2. stavku 1. točki 47. Direktive 2014/59/EU;
- c. slučaj kada značajni gubitci dovedu do situacije u kojoj institucija više nema dobru kapitalnu osnovu i, slijedom navedenog, dođe do prodaje poslovnog područja ili smanjenja obujma poslovne aktivnosti.

171. Propusti identificiranog zaposlenika trebali bi se procjenjivati u svakom pojedinačnom slučaju i uključivati sljedeće situacije:

- a. slučaj kada se smatra da član upravljačkog tijela više ne ispunjava odgovarajuće norme primjerenosti i doličnosti;

---

<sup>32</sup> Direktiva 2014/59/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o uspostavi okvira za oporavak i sanaciju kreditnih institucija i investicijskih društava te o izmjeni Direktive Vijeća 82/891/EEZ i direktiva 2001/24/EZ, 2002/47/EZ, 2004/25/EZ, 2005/56/EZ, 2007/36/EZ, 2011/35/EU, 2012/30/EU i 2013/36/EU te uredbi (EU) br. 1093/2010 i (EU) br. 648/2012 Europskog parlamenta i Vijeća (Direktiva o oporavku i sanaciji banaka) (SL L 173, 12.6.2014., str. 190.).

- b. slučaj kada je zaposlenik sudjelovao u ili je odgovoran za postupanje koje je za posljedicu imalo značajne gubitke za instituciju, kako je utvrđeno u politici primitaka institucije;
- c. slučaj kada zaposlenik postupa u suprotnosti s internim pravilima, vrijednostima ili procedurama na temelju namjere ili grubog nehaja.

172. Otpremnine bi se trebale smatrati varijabilnim primitkom, zbog čega se, općenito, kada se dodjeljuju identificiranim zaposlenicima, primjenjuju svi zahtjevi iz članka 94. Direktive 2013/36/EU. Međutim, otpremnine se ne bi trebale uzeti u obzir za potrebe izračuna tog omjera i za primjenu odgode i isplate u instrumentima u sljedećim okolnostima:

- a. otpremnine koje su propisane nacionalnim zakonom o radu ili su obvezne slijedom sudske odluke;
- b. otpremnine iz podtočaka i. i ii. ako institucija može dokazati razloge za iznos otpremnine i njegovu primjerenost;
  - (i) otpremnine obračunate upotrebom unaprijed utvrđenih generičkih formula (npr. u slučaju kada bivši zaposlenik podliježe ugovornoj odredbi o nenatjecanju, odnosno kada koristi tzv. „gardening leave”) utvrđenih u politici primitaka u slučajevima iz stavka 167.;
  - (ii) otpremnine koje odgovaraju dodatnom iznosu dugovanom u skladu s odredbom o nenatjecanju u ugovoru i koje se isplaćuju u budućim razdobljima, do iznosa fiksnih primitaka koji bi bili isplaćeni, za razdoblje nenatjecanja, kada bi zaposlenik i dalje bio zaposlen;
- c. otpremnine na temelju stavka 167. koje ne ispunjavaju uvjet iz stavka 172. točke (b) podtočke i. u slučaju kada je institucija dostavila dokaze nadležnom tijelu o razlozima i primjerenosti iznosa otpremnine.

173. Prilikom izračuna iznosa koji nije uzet u obzir u izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka, činjenica da ugovor sadrži odredbu o nenatjecanju ne podrazumijeva nužno da se isplaćuje čitavi iznos plaćen za prijevremeni raskid ugovora kako bi se identificiranom zaposleniku nadoknadila obveza nenatjecanja tijekom određenog razdoblja. Samo iznosi nagodbe koji su izričito utvrđeni u ugovoru kao nadoknada za odredbu o nenatjecanju bili bi sukladni sa stavkom 172. Ako je trajanje odredbi o nenatjecanju ograničeno nacionalnim zakonodavstvom, nijedno se plaćanje izvršeno nakon isteka takvog razdoblja ne može smatrati „nagodbom za odredbu o nenatjecanju”, zbog čega se ne može isključiti iz omjera varijabilnih i fiksnih primitaka.

174. Pri izračunu omjera između varijabilnih i fiksnih komponenti ukupnih primitaka, za potrebe izračuna tog omjera za posljednje razdoblje uspješnosti potrebno je uzeti u obzir sljedeće iznose otpremnine kao varijabilnog primitka:

- a. zbroj svih viših iznosa u odnosu na fiksne primitke za buduća razdoblja na temelju stavka 172. točke (b) podtočke ii.;
- b. bilo koju drugu otpremninu koja nije navedena u stavku 172.

### 9.3.2 Ostala plaćanja po isteku ugovora

175. Redovne isplate primitaka povezane s trajanjem otkaznog roka ne bi se trebale smatrati otpremninama. Plaćanje primjerenog fiksnog iznosa nakon redovnog isteka ugovora o radu (odnosno, nakon što ugovor o radu uredno završi ili nakon što ga zaposlenik otkáže u skladu s primjenjivim otkaznim rokovima) te u svrhu isplate nadoknade zaposleniku u slučajevima kada institucija ograniči obavljanje djelatnosti ne bi trebalo podlijegati zahtjevima primjenjivim na varijabilne primitke, ako je to u skladu s nacionalnim pravom. Takva plaćanja ne bi se trebala vršiti kako bi se zamijenile otpremnine iz stavka 167.

176. Dodatna plaćanja u kontekstu redovnog isteka ugovornog razdoblja ili imenovanja osobe članom upravljačkog tijela, npr. dodijeljene diskrecijske mirovinske pogodnosti, ne bi se trebala smatrati otpremninama. Ako su takve komponente varijabilni primitci i ako se plaćaju identificiranim zaposlenicima, podliježu svim posebnim zahtjevima za varijabilne primitke i odredbama ovih smjernica.

## 10. Zabrane

### 10.1 Osobna zaštita od rizika

177. U slučaju kada je primjerena politika primitaka u skladu s rizicima, trebala bi biti dovoljno učinkovita i njome bi trebala biti omogućena praksa ispravka u smislu smanjenja iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju zaposlenicima te primjena mehanizama malusa i povrata primitaka.

178. Institucije bi u najvećoj mogućoj mjeri trebale osigurati da identificirani zaposlenici ne mogu prenijeti negativne rizike varijabilnih primitaka drugoj strani putem zaštite od rizika ili određenih vrsta osiguranja, npr. provedbom politika za trgovanje financijskim instrumentima i zahtjevima za objavu informacija.

179. Trebalo bi se smatrati da se identificirani zaposlenik zaštitio od rizika usklađenja u smislu smanjenja primitaka ako je identificirani zaposlenik sklopio ugovor s trećom stranom ili institucijom i ako je ispunjen bilo koji od sljedećih uvjeta:

- a. ugovorom se od treće strane ili od institucije zahtijeva da izvrši izravna ili neizravna plaćanja identificiranom zaposleniku koja su povezana ili koja odgovaraju iznosima za koje su varijabilni primitci zaposlenika smanjeni;

- b. identificirani zaposlenik kupi ili posjeduje izvedenice kojima je svrha omogućiti zaštitu od gubitaka povezanih s financijskim instrumentima koje je primio kao dio varijabilnih primitaka.

180. Trebalo bi smatrati da se identificirani zaposlenik osigurao od rizika usklađenja u smislu smanjenja u slučaju kada zaposlenik sklopi ugovor o osiguranju s odredbom prema kojoj treba biti oštećen u slučaju takvog usklađenja primitaka. U pravilu to ne bi trebalo spriječiti ugovaranje osiguranja u svrhu pokrića osobnih isplata poput zdravstvene zaštite ili rata hipoteke.

181. Zahtjev za nekorištenje strategija osobne zaštite od rizika ili osiguranja kojim se umanjuju učinci usklađivanja za rizike ugrađene u dogovore o primitcima zaposlenika treba se primjenjivati na odgođene i zadržane varijabilne primitke.

182. Institucije bi trebale održavati učinkovite mehanizme kako bi osigurale usklađenost identificiranih zaposlenika s odredbama ovog odjeljka. Potrebna je barem izjava identificiranog zaposlenika o preuzimanju obveze da će se suzdržati od ulaženja u osobne strategije zaštite od rizika ili sklapanja ugovora o osiguranju u svrhu umanjenja učinaka usklađenja za rizike. Funkcija upravljanja ljudskim resursima ili unutarnje kontrolne funkcije institucije trebale bi provoditi barem provjere usklađenosti s ovom izjavom na licu mjesta u vezi s internim skrbničkim računima. Nasumične provjere trebale bi barem uključivati interne skrbničke račune identificiranih zaposlenika. Također bi trebalo biti obavezno obavješćivanje institucije o bilo kojem skrbničkom računu izvan institucije.

## 10.2 Zaobilaženje

183. Institucije bi trebale osigurati da se varijabilni primitci ne isplaćuju putem sredstava ili metoda čiji je cilj ili koji u stvarnosti dovode do neusklađenosti sa zahtjevima o primitcima i odredbama ovih smjernica za identificirane zaposlenike ili, u slučaju kada se takvi zahtjevi primjenjuju na sve zaposlenike, sa zahtjevima o primitcima za sve zaposlenike. Navedeno uključuje dogovore između institucije i trećih strana u kojima zaposlenik ima financijski ili osobni interes.

184. „Zaobilaženje” je neusklađenost sa zahtjevima o primitcima i do njega dolazi ako institucija u stvarnosti ne ispunjava cilj i svrhu zahtjeva kada ih se zajedno razmatra, dok institucija u formalnom smislu postupa u skladu s formulacijom pojedinačnog zahtjeva o primitcima.

185. Između ostalog, do zaobilaženja dolazi u sljedećim okolnostima:

- a. u slučaju kada se varijabilni primitci smatraju fiksnim primitcima u skladu s tekstom ovih smjernica, ali ne s ciljevima ovih smjernica;
- b. u slučaju kada se varijabilni primitci osim zajamčenih varijabilnih primitaka dodjeljuju ili stječu iako zapravo:

- i. mjerenjem u skladu s glavom IV. ovih smjernica nije utvrđena pozitivna uspješnost zaposlenika, poslovne jedinice ili institucije;
  - ii. ne postoji učinkovito usklađenje za rizike (prethodno i naknadno usklađenje za rizike);
  - iii. varijabilni primitci nisu održivi s obzirom na financijski položaj institucije;
- c. u slučaju kada zaposlenik primi uplate od institucije ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali koje su sredstva ili metode plaćanja koje sadrže poticaj za preuzimanje rizika ili omogućuju nesrazmjerne povrate na ulaganja u instrumente društva koji se značajno razlikuju od uvjeta za druge ulagatelje koji bi uložili u takvo sredstvo;
  - d. u slučaju kada zaposlenik primi uplate od institucije ili subjekta obuhvaćenog konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali koje su sredstva ili metode za zaobilaženje zahtjeva o primitcima (npr. krediti koji se ne mogu otkupiti);
  - e. u slučaju kada se fiksni primitci dodjeljuju kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos;
  - f. u slučaju kada se zaposlenicima dodjeljuju primitci u instrumentima ili kada su u mogućnosti kupiti instrumente koji se ne vrednuju po tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti u slučaju instrumenata koji ne kotiraju na burzi i kada se dodatna primljena vrijednost ne uzima u obzir u varijabilnim primitcima;
  - g. kada se redovito pregovara o usklađenju elemenata fiksnih primitaka i kada se usklađenjima primitci zapravo nastoje uskladiti s uspješnošću zaposlenika;
  - h. kada se dodatci dodjeljuju u prekomjernom iznosu koji nije opravdan u predmetnim okolnostima;
  - i. kada se primitci smatraju plaćanjem za prijevremenu mirovinu te se ne uzimaju u obzir kao varijabilni primitci, dok plaćanje zapravo ima značajke otpremnine s obzirom na to da je izvršeno u kontekstu prijevremenog raskida ugovora ili u slučaju kada zaposlenik u stvarnosti ne ode u mirovinu nakon takve isplate ili u slučaju kada se isplate ne vrše na mjesečnoj osnovi.
  - j. sve mjere koje bi dovele do situacije u kojoj politika primitaka više ne bi bila rodno neutralna.

186. Institucije bi trebale osigurati da metoda mjerenja uspješnosti obuhvaća odgovarajuće kontrole kako bi se osiguralo da se kriterijima dodjele ne može manipulirati. U slučaju kada takve kontrole ne postoje, varijabilni primitci nisu na odgovarajući način povezani s uspješnošću te se politika primitaka ne provodi na odgovarajući način, a sve isplate varijabilnih primitaka mogu dovesti do kršenja regulatornih zahtjeva. Moguće manipulacije uključuju, primjerice, kurtoazne odluke u

bilateralnom postupku mjerenja uspješnosti, npr. kada ne postoje objektivne norme za postupak odlučivanja u pogledu ostvarivanja ciljeva zaposlenika.

187. Institucije ne bi trebale kompenzirati nikakvo smanjenje ili restrukturiranje varijabilnih primitaka, npr. u kontekstu mjera oporavka i sanacije ili druge izvanredne državne intervencije, u naknadnim godinama ili u obliku drugih isplata, sredstava ili metoda.

188. Institucije ne bi trebale stvoriti grupne strukture ili off-shore subjekte niti sklopiti ugovore s osobama koje djeluju u ime institucije kako bi manipulirale ishodom postupka identifikacije (npr. ako jedna država članica primjenjuje izuzeće iz članka 109. stavka 6. Direktive 2013/36/EU) i kako bi zaobišle primjenu zahtjeva o primitcima i odredbi ovih smjernica na zaposlenike na koje bi se inače ovi zahtjevi i odredbe primjenjivali.

189. U slučaju upotrebe kratkoročnih (npr. jednogodišnjih) ugovora koje institucije redovito obnavljaju, nadležna tijela trebala bi preispitati predstavljaju li takvi ugovori sredstvo ili metodu zaobilaženja zahtjeva o primitcima iz Direktive 2013/36/EU, npr. s obzirom na to da bi stvarno došlo do stvaranja varijabilnih primitaka, i poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osiguralo da institucije ispune zahtjeve iz članaka 92. i 94. Direktive 2013/36/EU.

190. U slučaju kada se radi o fiksnom primitku u skladu sa smjernicama iz odjeljka 7. koji se isplaćuje u instrumentima, institucije i nadležna tijela trebali bi razmotriti pretvaraju li ti instrumenti fiksnu komponentu primitaka u varijabilnu komponentu primitaka, budući da se uspostavlja veza s uspješnošću institucije. Institucije ne bi trebale upotrebljavati financijske instrumente kao dio fiksnih primitaka s ciljem zaobilaženja zahtjeva koji se odnose na varijabilne zahtjeve i korišteni instrumenti ne bi smjeli predstavljati poticaj za prekomjerno preuzimanje rizika.

## Glava III. – Primitci povezani s posebnim funkcijama

### 11. Primitci članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela

191. Primitci članova upravljačkog tijela u njegovoj upravljačkoj funkciji (u daljnjem tekstu: upravljačka funkcija) trebali bi biti u skladu s njihovim ovlastima, zadaćama, stručnosti i odgovornostima.

192. Kako bi se na ispravan način spriječili sukobi interesa i ne dovodeći u pitanje stavke 193. i 194., članovima nadzorne funkcije trebali bi se isplaćivati samo fiksni primitci. Potrebno je isključiti mehanizme koji se temelje na poticajima. Nadoknada troškova članovima nadzorne funkcije i isplata fiksnog iznosa za sat ili dan rada, čak i ako vrijeme nadoknade nije unaprijed utvrđeno, smatraju se fiksnim primitkom.

193. Kada se u izvanrednim slučajevima nadzornoj funkciji dodjeljuju varijabilni primitci, varijabilni primitci i usklađenje za rizike trebali bi strogo biti prilagođeni dodijeljenom nadzoru, praćenju i

kontrolnim zadacima, odražavajući pritom individualne ovlasti i odgovornosti te ostvarenje ciljeva povezanih s njihovim funkcijama.

194. Kada se varijabilni primitci dodjeljuju u obliku instrumenata, trebale bi se poduzeti primjerene mjere kako bi se sačuvala neovisnost tih članova upravljačkog tijela, uključujući određivanje razdoblja zadržavanja do kraja mandata.

## 12. Primitci kontrolnih funkcija

195. Unutarnje kontrolne funkcije trebale bi biti neovisne i posjedovati dostatne resurse, znanje i iskustvo za izvršenje svojih zadataka u vezi s politikom primitaka institucije. Neovisne kontrolne funkcije trebale bi aktivno i redovito surađivati međusobno i s drugim relevantnim funkcijama i odborima u pogledu politike primitaka i rizika koji mogu iz njih proizići.

196. Primitci zaposlenika u neovisnim kontrolnim funkcijama trebali bi biti takvi da je instituciji omogućeno da u ove funkcije zaposli kvalificirano i iskusno osoblje. Primitci neovisnih kontrolnih funkcija većinom bi trebali biti fiksni, kako bi odražavali prirodu njihovih odgovornosti.

197. Metode upotrijebljene za određivanje varijabilnih primitaka kontrolnih funkcija, odnosno funkcije upravljanja rizicima, funkcije praćenja usklađenosti i funkcije unutarnje revizije, ne bi trebale ugrožavati objektivnost i neovisnost zaposlenika.

## Glava IV. – Politika primitaka, dodjela i isplata varijabilnih primitaka identificiranim zaposlenicima

### 13. Politika primitaka za identificirane zaposlenike

198. Institucije moraju osigurati usklađenost politike primitaka za identificirane zaposlenike sa svim načelima iz članaka 92. i 94. te, gdje je primjenjivo, člankom 93. Direktive 2013/36/EU te moraju osigurati da je politika primitaka rodno neutralna.

199. Za različite kategorije identificiranih zaposlenika institucije bi trebale provesti posebne politike primitaka i primjerene mehanizme usklađenja za rizike kako bi osigurale da je utjecaj kategorije identificiranih zaposlenika na profil rizičnosti institucije primjereno usklađen s njihovim primitcima.

200. U slučaju kada institucije razmatraju isplatu manju od 100 % fiksne komponente primitaka u novcu, ta odluka treba biti utemeljena i odobrena u okviru politike primitaka.

201. Kada institucija čiji je pravni oblik dioničko društvo, a posebno institucija koja kotira na burzi, primijeni zahtjeve o dioničarstvu na određene kategorije identificiranih zaposlenika, kako bi se dugoročno postiglo bolje usklađenje s profilom rizičnosti institucije, iznos je potrebno jasno dokumentirati u politikama institucije. U slučaju primjene zahtjeva o dioničarstvu, zaposlenici bi trebali imati određen broj dionica ili nominalni iznos dionica onoliko dugo dok su zaposleni na istoj funkciji ili funkciji s istim ili višim položajem u hijerarhiji.

## 13.1 Potpuno prilagodljiva politika varijabilnih primitaka

202. U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (f) Direktive 2013/36/EU, institucije moraju imati potpuno prilagodljivu politiku o varijabilnim primitcima za identificirane zaposlenike. Iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka trebao bi na primjeren način odražavati promjene u uspješnosti zaposlenika, poslovne jedinice i institucije. Institucija bi trebala naznačiti kako varijabilni primitci reagiraju na promjene uspješnosti i razine uspješnosti. To bi trebalo uključiti razine uspješnosti kada su varijabilni primitci smanjeni na nulu. Neetično ponašanje ili ponašanje koje nije u skladu sa zahtjevima trebalo bi dovesti do značajnog smanjenja varijabilnih primitaka zaposlenika.

203. Rodno neutralni fiksni primitci identificiranih zaposlenika trebali bi odražavati njihovo profesionalno iskustvo i organizacijsku odgovornost, pri čemu se uzimaju u obzir stupanj obrazovanja, položaj unutar hijerarhije, razina stručnosti i vještina, ograničenja (npr. društvena, ekonomska, kulturna i drugi relevantni čimbenici), kao i radno iskustvo, relevantna poslovna aktivnost i razina primitaka na zemljopisnoj lokaciji.

204. Iznos fiksnih primitaka mora biti dovoljno visok kako bi se osigurala mogućnost smanjenja varijabilnih primitaka na nulu. Zaposlenici ne bi smjeli biti ovisni o dodjeli varijabilnih primitaka jer bi u suprotnom to moglo predstavljati poticaj za kratkoročno preuzimanje pretjeranih rizika, uključujući obmanjujuću prodaju proizvoda, kada bez takvog kratkoročnog preuzimanja rizika zbog uspješnosti institucije ili zaposlenika ne bi bila moguća dodjela varijabilnih primitaka.

205. Isplatom fiksnih primitaka u instrumentima, ako postoje, ne smije biti ugrožena sposobnost institucije da primijeni potpuno prilagodljivu politiku o varijabilnim primitcima.

## 13.2 Omjer između fiksne i varijabilne komponente primitaka

206. Institucije bi u svojim politikama primitaka trebale unaprijed odrediti primjerenu razinu maksimalnog omjera između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka za identificirane zaposlenike, u skladu s ograničenjima i postupcima iz članka 94. stavka 1. točke (g) Direktive 2013/36/EU i nacionalnog zakonodavstva, uzimajući pritom u obzir poslovne aktivnosti, rizike i utjecaj različitih kategorija zaposlenika na profil rizičnosti. Institucije mogu odrediti različite omjere za različite države, različite poslovne jedinice, korporativne i unutarnje kontrolne funkcije i različite kategorije identificiranih zaposlenika. Postavljeni omjer jest omjer između varijabilne komponente primitaka koja se može dodijeliti kao maksimum za sljedeće razdoblje uspješnosti i fiksne komponente primitaka sljedećeg razdoblja uspješnosti.

207. Maksimalni omjer potrebno je izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koje se mogu maksimalno dodijeliti u odnosnoj godini uspješnosti, uključujući iznos koji je potrebno uzeti u obzir za bonus za zadržavanje, podijeljen zbrojem svih fiksnih komponenti primitaka koji se trebaju dodijeliti u odnosu na istu godinu uspješnosti. U svakom slučaju, sve komponente primitaka trebale bi biti ispravno dodijeljene varijabilnim ili fiksnim primitcima, u skladu s ovim



smjernicama. Institucije mogu izostaviti određene fiksne komponente koje nisu značajne, npr. u slučaju dodjele razmjernih nenovčanih pogodnosti.

208. U iznimnim i opravdanim slučajevima politikom primitaka može se propisati različit omjer za pojedinačne identificirane zaposlenike koji pripadaju određenoj kategoriji zaposlenika u usporedbi s drugim zaposlenicima koji su uključeni u istu kategoriju zaposlenika.

209. Upravljačko tijelo u nadzornoj funkciji ili, po potrebi, skupština dioničara trebaju odobriti utvrđene omjere između varijabilnih i fiksnih komponenti primitaka za kategorije zaposlenika ili pojedinačne zaposlenike. Omjer varijabilne i fiksne komponente primitaka trebao bi se odrediti neovisno o mogućim budućim ispravicima vrijednosti za rizike ili fluktuacijama u cijeni instrumenata.

210. Stvarni omjer trebao bi se izračunati kao zbroj svih varijabilnih komponenti primitaka koji su dodijeljeni za posljednju godinu uspješnosti kako je utvrđeno u ovim smjernicama, uključujući iznose za višegodišnja razdoblja obračuna, podijeljen zbrojem fiksnih komponenti primitaka koji su dodijeljeni za istu godinu uspješnosti. Za višegodišnja razdoblja obračuna koja se ne obnavljaju na godišnjoj osnovi institucije alternativno mogu svake godine razdoblja uspješnosti uzeti u obzir maksimalni iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti na kraju razdoblja uspješnosti, podijeljen s brojem godina razdoblja uspješnosti.

211. Stvarni omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka trebao bi se povećavati sukladno postignutoj uspješnosti i uključivati razine dodjele koje bi se odnosile samo na uspješnost koja je „iznad cilja” ili „iznimna”. Stvarni omjer ne smije premašiti maksimalni omjer utvrđen u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (g) Direktive 2013/36/EU, nacionalnim zakonodavstvom i politikom primitaka institucije.

212. Pri izračunu maksimalnog ili stvarnog omjera institucije bi trebale primijeniti Smjernice EBA-e o primjenjivoj zamišljenoj diskontnoj stopi za varijabilne primitke iz članka 94. stavka 1. točke (g) podtočke iii. Direktive 2013/36/EU samo kada su države članice implementirale članak 94. stavak 1. točku (g) podtočku iii. Direktive 2013/36/EU ili kada je omjer izračunat za identificirane zaposlenike institucije koja se nalazi u trećoj zemlji i koja je društvo kći matične institucije iz EU-a.

## 14. Postupak usklađenja za rizike

213. Postupak usklađenja za rizike uključuje postupak mjerenja uspješnosti i rizika (odjeljak 14.1.); postupak dodjele (odjeljak 14.2.); i postupak isplate (odjeljak 15). U svakoj fazi postupka usklađenja za rizike potrebno je prilagoditi varijabilne primitke svim postojećim i budućim rizicima koji se preuzimaju. Institucije bi trebale osigurati da su poticaji za preuzimanje rizika uravnoteženi s poticajima za upravljanje rizikom.

214. Institucije bi trebale uskladiti vremenski raspored mjerenja uspješnosti i rizika s poslovnim ciklusom institucije u višegodišnjem okviru. Institucije bi trebale odrediti razdoblje obračuna i razdoblje isplate primjerenog trajanja, razlikujući pritom primitke koji bi se trebali odmah

isplatiti i primitke koji bi se trebali isplatiti nakon razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja. Razdobljem obračuna i razdobljem isplate trebali bi se uzeti u obzir poslovna aktivnost i položaj kategorije identificiranih zaposlenika ili, u izvanrednim slučajevima, pojedinačnog identificiranog zaposlenika.

215. U okviru postupka usklađenja za rizike u svim bi se fazama trebala koristiti odgovarajuća kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih kriterija u obliku apsolutnih i relativnih kriterija kako bi se osiguralo odražavanje svih rizika, uspješnosti i potrebnih usklađenja za rizike. Institucija bi trebala odrediti apsolutne mjere uspješnosti na temelju vlastite strategije, uključujući svoj profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika. Trebale bi se odrediti relativne mjere uspješnosti kako bi se izvršila usporedba s usporedivim institucijama, neovisno o tome radi li se o „internim” (unutar istog društva) ili „vanjskim” (sličnim) institucijama. Kvantitativni i kvalitativni kriteriji i primijenjeni postupci trebali bi biti transparentni i, koliko je god to moguće, unaprijed određeni. Kvantitativni i kvalitativni kriteriji mogu djelomično imati uporište u prosudbi.

216. U slučaju kada se koriste metode prosudbe, institucije bi trebale osigurati dostatan stupanj transparentnosti i objektivnosti kada se prosudba temelji na:

- a. jasno izrađenoj politici s navedenim parametrima i ključnim elementima na kojima će se prosudba temeljiti;
- b. jasnom i cjelovitom dokumentiranju konačne odluke o mjerenju rizika i uspješnosti ili prilagođavanju rizicima;
- c. uključivanju relevantnih kontrolnih funkcija;
- d. razmatranju osobnih poticaja zaposlenika koji vrše procjenu i bilo kojih sukoba interesa;
- e. provedbi odgovarajućih provjera i uravnoteženja, uključujući takve prilagodbe unutar liste koja uključuje zaposlenike iz iste poslovne jedinice, korporativne i kontrolne funkcije itd.;
- f. odobrenju procjene kontrolne funkcije ili na odgovarajućem stupnju hijerarhije iznad funkcije koja vrši procjenu, npr. upravljačko tijelo u svojoj upravljačkoj ili nadzornoj funkciji ili na razini odbora za primitke.

217. Institucije bi postupak usklađenja za rizike trebale učiniti transparentnim za identificirane zaposlenike, uključujući sve elemente koji se temelje na prosudbi, a ne na objektivnim činjenicama i podacima.

218. Ako se nakon primjene subjektivnih mjera konačni ishod značajno razlikuje od početnog ishoda koji se oslanja na unaprijed utvrđene mjere, institucije bi trebale pružiti detaljne informacije odboru za primitke ili nadzornoj funkciji.

## 14.1 Postupak mjerenja uspješnosti i rizika

219. Varijabilni primitci identificiranih zaposlenika trebali bi se uskladiti sa svim rizicima i uspješnosti institucije, poslovne jedinice i pojedinca. Relativni značaj svake razine kriterija uspješnosti trebao bi se unaprijed odrediti u politikama primitaka i na odgovarajući način uravnotežiti kako bi se u obzir uzeli ciljevi na svakoj razini, funkcija ili odgovornosti određenog zaposlenika, poslovne jedinice u kojoj je zaposlenik aktivan te postojeći i budući rizici.

### 14.1.1 Procjene rizika

220. Institucije bi trebale odrediti ciljeve institucije, poslovnih jedinica i zaposlenika. Ovi ciljevi trebali bi se oslanjati na poslovnu strategiju i strategiju rizika institucije, njezine korporativne vrijednosti, sklonost preuzimanju rizika i na dugoročne interese te bi se također trebao razmotriti trošak kapitala i likvidnost institucije. Institucije bi trebale usporediti postignuća poslovnih jedinica i zaposlenika institucije tijekom razdoblja obračuna s njihovim ciljevima.

221. Institucije bi trebale uzeti u obzir sve postojeće i buduće rizike, neovisno o tome nalaze li se na bilančnoj ili vanbilančnoj strani, razlikujući pritom rizike koji su relevantni za instituciju, poslovnu jedinicu i pojedince. Iako institucije najčešće snose sve vrste rizika na razini institucije, na razini pojedinačnog identificiranog zaposlenika ili poslovne jedinice jedino određene vrste rizika mogu biti relevantne.

222. Institucije bi također trebale koristiti mjere za usklađenje primitaka za rizike u slučaju kada je teško točno kvantificirati izloženost riziku, poput reputacijskog rizika ili operativnog rizika. U takvim bi se slučajevima procjena rizika trebala temeljiti na prikladnim zamjenskim vrijednostima, uključujući pokazatelje rizika, kapitalne zahtjeve ili analize scenarija.

223. Kako bi se na konzervativan način u obzir uzeli svi materijalni rizici na razini institucije i poslovne jedinice, institucije bi trebale koristiti iste metode mjerenja rizika koje se koriste za potrebe internih mjerenja rizika, npr. u okviru postupka procjene adekvatnosti internog kapitala (engl. internal capital adequacy assessment process (ICAAP)) i u pojedinačnoj procjeni adekvatnosti likvidnosti institucije. Institucije bi trebale uzeti u obzir očekivane i neočekivane gubitke i stresne uvjete. Primjerice, ako institucija upotrebljava napredni pristup mjerenju (engl. Advanced Measurement Approach (AMA)) za potrebe izračuna svojih kapitalnih zahtjeva za operativni rizik, ova metodologija već će uključivati velike gubitke i analizu scenarija. Isto tako, stresni uvjeti također će biti uključeni u kreditni rizik i tržišni rizik institucije ili modele ekonomskog kapitala.

224. Institucije bi trebale moći dokazati nadležnom tijelu način razlaganja izračuna rizika po poslovnim jedinicama i različitim vrstama rizika. Institucija bi trebala razmjerno odraziti obuhvat i kvalitetu metoda i modela korištenih u okviru ICAAP-a u svojoj politici primitaka. Sofisticiranije metode ICAAP-a trebale bi dovesti do sofisticiranije politike varijabilnih primitaka, uključujući tehnike prilagodbe s osjetljivošću na rizike.

## 14.1.2 Kriteriji uspješnosti osjetljivi na rizike

225. Institucije bi trebale odrediti i dokumentirati kvantitativne i kvalitativne, uključujući financijske i nefinancijske, kriterije uspješnosti za pojedince, poslovne jedinice i instituciju. Kriterijima uspješnosti ne bi se trebalo poticati prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.
226. Institucije bi trebale primijeniti odgovarajuću ravnotežu između kvantitativnih i kvalitativnih, kao i apsolutnih i relativnih kriterija.
227. Kriteriji kojima se mjere rizici i uspješnost trebali bi biti, u mjeri u kojoj je to moguće, usko povezani s odlukama identificiranog zaposlenika i kategorijom zaposlenika koji podliježe mjerenju uspješnosti te bi se njima trebalo osigurati da postupak dodjele ima odgovarajući utjecaj na ponašanje zaposlenika.
228. Kriteriji uspješnosti trebali bi uključivati ciljeve koje je moguće doseći i mjere na koje identificirani zaposlenik ima određeni neposredni utjecaj. Primjerice, varijable na pojedinačnoj razini za kreditnog komercijalista mogu biti redovita odnosno neredovita otplata kredita koji je odobrila ili koji nadzire ta osoba, dok bi za rukovoditelja poslovne jedinice kriterij mogao biti uspješnost upravljačkog tima te jedinice. Pri procjeni uspješnosti potrebno je mjeriti stvarne rezultate i ishode.
229. Kvantitativni kriteriji trebali bi obuhvatiti razdoblje koje je dovoljno dugo da primjereno odrazi rizike koje su preuzeli identificirani zaposlenici, poslovne jedinice i institucija i trebali bi biti prilagođeni za rizike te uključivati ekonomske mjere učinkovitosti. Primjeri kriterija uspješnosti jesu riziku prilagođen prinos na kapital (engl. risk-adjusted return on capital (RAROC)), prinos na riziku prilagođen kapital (engl. return on risk-adjusted capital (RORAC)), ekonomska dobit, interni ekonomski rizični kapital, neto ekonomski doprinos, trošak izvora financiranja prilagođen rizicima, podatci o rizicima iz postupka procjene adekvatnosti internog kapitala ili financijske brojke koje se odnose na proračun funkcija (npr. za korporativnu funkciju, uključujući funkciju pravnih poslova i funkciju upravljanja ljudskim resursima) ili na njihov profil operativnog rizika ili čista računovodstvena usklađenja.
230. Pokazatelji operativne učinkovitosti (npr. dobit, prihodi, produktivnost, troškovi i mjerni podatci o obujmu) ili neki tržišni kriteriji (npr. cijena dionica i ukupni povrat dioničara) ne uključuju izričito usklađenje za rizike i izrazito su kratkoročni te stoga nedovoljni kako bi obuhvatili sve rizike aktivnosti određenog identificiranog zaposlenika. Takvi kriteriji uspješnosti zahtijevaju dodatne prilagodbe za rizik.
231. Kvalitativni kriteriji (poput ostvarenja rezultata, usklađenosti sa strategijom unutar sklonosti preuzimanju rizika i dosadašnjeg usklađenja) trebali bi biti relevantni na razini institucije, poslovne jedinice ili na pojedinačnoj razini. Primjeri kvalitativnih kriterija jesu ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo klijenata, pridržavanje politike upravljanja rizikom, usklađenost s

internim i vanjskim propisima, vodstvo, timski rad, kreativnost, motivacija i suradnja s ostalim poslovnim jedinicama, unutarnjim kontrolnim i korporativnim funkcijama.

### 14.1.3 Posebni kriteriji za kontrolne funkcije

232. U slučaju kada se zaposlenicima u kontrolnim funkcijama isplaćuju varijabilni primitci, potrebno je provesti procjenu i varijabilna komponenta primitaka treba biti određena zasebno od poslovnih jedinica koje kontroliraju, uključujući uspješnost koja je posljedica poslovnih odluka (npr. odobrenja novog proizvoda) kada je uključena kontrolna funkcija.

233. Kriteriji koji se koriste za procjenu uspješnosti i rizika prvenstveno se trebaju temeljiti na ciljevima unutarnjih kontrolnih funkcija. Varijabilni primitci za kontrolne funkcije trebali bi prvenstveno proizlaziti iz ciljeva kontrole, npr. omjera instrumenata redovnog osnovnog kapitala, omjera neprihodujućih kredita, stope povrata neprihodujućih kredita ili nalaza revizora. Njihovi varijabilni primitci također se mogu donekle temeljiti na uspješnosti institucije kao cjeline. Institucija bi trebala razmotriti postavljanje značajno nižeg omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka za kontrolne funkcije u usporedbi s poslovnim jedinicama koje kontroliraju.

234. Ako je voditelj funkcije upravljanja rizicima (glavni službenik za rizike, engl. Chief Risk Officer (CRO)) također član upravljačkog tijela, načela utvrđena u stavcima 232. i 233. također bi se trebala primijeniti na primitke glavnog službenika za rizike.

## 14.2 Postupak dodjele

235. Institucija bi trebala odrediti skup bonusa. Pri određivanju skupa bonusa ili pojedinačnih dodjela institucije bi trebale razmotriti sve postojeće rizike, očekivane gubitke, procijeniti neočekivane gubitke i stresne uvjete povezane s aktivnostima institucije.

236. Varijabilni primitci trebali bi se dodjeljivati na kraju razdoblja obračuna. Razdoblje obračuna trebalo bi iznositi barem godinu dana. U slučaju kada se koriste dulja razdoblja, razdoblja obračuna mogu se preklapati, primjerice ako novo višegodišnje razdoblje započinje svake godine.

237. Nakon razdoblja obračuna institucija bi trebala odrediti varijabilne primitke pojedinačnih identificiranih zaposlenika na način da kriterije uspješnosti i ispravke vrijednosti za rizike pretvori u stvarne dodjele primitaka. Tijekom ovog postupka dodjele institucije bi trebale prilagoditi primitke s obzirom na moguće negativne buduće događaje („prethodni ispravak vrijednosti za rizike”).

### 14.2.1 Određivanje skupova bonusa

238. Institucije bi trebale odrediti jedan ili više skupova bonusa za razdoblje za koje se dodjeljuju varijabilni primitci i izračunati skup bonusa na razini institucije kao zbroj navedenih skupova bonusa.

239. Pri određivanju skupova bonusa institucije bi trebale uzeti u obzir omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka koji se primjenjuje na kategorije identificiranih zaposlenika, kriterije uspješnosti i rizika koji su utvrđeni za cjelokupnu instituciju, ciljeve kontrole i financijski položaj institucije, uključujući njezinu kapitalnu osnovu i likvidnost. Pokazatelji uspješnosti koji se koriste za izračun skupa bonusa trebali bi uključivati dugoročne pokazatelje uspješnosti te bi se njima trebali uzeti u obzir ostvareni financijski rezultati. Potrebno je razborito primjenjivati računovodstvene metode i metode vrednovanja, čime se osigurava točna i pravedna procjena financijskih rezultata, kapitalne osnove i likvidnosti.
240. Skupovi bonusa ne bi trebali biti postavljeni na određenu razinu kako bi se ispunili zahtjevi o primitcima.
241. Pri određivanju sveukupnog skupa bonusa institucije bi trebale uspostaviti primjerene postupke i kontrole.
242. U slučaju kada institucije koriste pristup odozgo prema dolje, trebale bi odrediti iznos skupa bonusa koji se zatim potpuno ili djelomično dijeli između poslovnih jedinica i kontrolnih funkcija nakon procjene njihove uspješnosti. Pojedinačne dodjele trebale bi se naknadno temeljiti na procjeni uspješnosti određenog pojedinca.
243. U slučaju kada institucije određuju skup bonusa pristupom odozdo prema gore, postupak bi trebao započeti na razini pojedinačnog zaposlenika. Ovisno o kriterijima uspješnosti prema kojima se zaposlenici procjenjuju, raspoređivanje skupa bonusa trebalo bi se provesti za zaposlenika; skup bonusa poslovne jedinice i institucije jednak je iznosu potencijalnih dodjela pojedinačnim podređenim razinama. Institucija bi trebala osigurati da se njezina sveukupna uspješnost uzme u obzir na odgovarajući način.
244. Pri raspodjeli skupa bonusa na razini poslovne jedinice ili pojedinačnog zaposlenika dodjela bi se trebala po potrebi temeljiti na unaprijed utvrđenim formulama i metodama prosudbe. Institucije mogu koristiti karte postignuća (engl. scorecards) ili druge primjerene metode za kombiniranje različitih pristupa.
245. Pri odabiru pristupa institucije bi trebale uzeti u obzir sljedeće: formule su transparentnije i stoga dovode do jasnih poticaja budući da zaposlenik zna sve čimbenike koji određuju njegove ili njezine varijabilne primitke. Međutim, formule ne obuhvaćaju sve ciljeve, posebno kvalitativne, koje je lakše obuhvatiti metodama prosudbe. Metoda prosudbe omogućava više fleksibilnosti rukovodstvu i stoga može umanjiti utjecaj poticaja koji se temelji na riziku varijabilnih primitaka koji se temelje na uspješnosti. Stoga bi se trebala primjenjivati uz odgovarajuće kontrole i u dobro dokumentiranom i transparentnom postupku.
246. Čimbenici poput proračunskih ograničenja, zadržavanja zaposlenika i razmatranja o zapošljavanju, subvencija među poslovnim jedinicama itd. ne bi smjele dominirati u raspodjeli skupa bonusa jer mogu oslabiti odnos između uspješnosti, rizika i primitaka.

247. Instrukcije bi trebale voditi evidenciju o metodi određivanja primitaka zaposlenika, uključujući način kombiniranja procjena utemeljenih na različitim pristupima.

## 14.2.2 Prethodni ispravak vrijednosti za rizike u postupku dodjele

248. Instrukcije bi trebale odrediti skup bonusa i varijabilne primitke koje treba dodijeliti na temelju procjene uspješnosti i preuzetih rizika. Ispravak vrijednosti za rizike prije dodjele („prethodni ispravak vrijednosti za rizike”) trebao bi se temeljiti na pokazateljima rizika i osigurati da su dodijeljeni varijabilni primitci u potpunosti u skladu s preuzetim rizicima. Kriteriji koji se koriste za prethodni ispravak vrijednosti za rizike trebali bi biti dovoljno granularni kako bi odrazili sve relevantne rizike.

249. Ovisno o raspoloživosti kriterija ispravka vrijednosti za rizike, instrukcije bi trebale odrediti na kojoj razini primjenjuju prethodni ispravak vrijednosti za rizike na izračun skupa bonusa. To bi trebalo biti na razini poslovne jedinice ili na razini njezinih organizacijskih podstrukture, npr. stola za trgovanje ili pojedinačnog zaposlenika.

250. Usklađenje za rizike trebalo bi se postići korištenjem kriterija uspješnosti koji su usklađeni za rizike, uključujući kriterije uspješnosti koji su usklađeni za rizike na temelju posebnih pokazatelja rizika. Trebali bi se koristiti kvalitativni i kvantitativni kriteriji.

251. U slučaju kada se temelje na kvantitativnim kriterijima, prethodni ispravci vrijednosti za rizike instrukcija bi se trebali većinom oslanjati na postojeće mjere unutar instrukcija, koje se koriste za druge potrebe upravljanja rizicima. U slučaju kada se u okviru postupka upravljanja rizicima vrše prilagodbe takvih mjera, instrukcije bi također trebale provesti dosljedne promjene u okviru primitaka. Kvantitativni kriteriji uključuju:

- a. ekonomski kapital, ekonomsku dobit, povrat na ponderiranu imovinu i povrat od dodijeljenog kapitala;
- b. trošak i količinu kapitala koji je potreban za rizike njezinih aktivnosti, pri čemu bi raspodjela troškova kapitala trebala odražavati profil rizičnosti instrukcije i cjelokupan kapital instrukcije trebao bi biti u potpunosti raspodijeljen i zadužen;
- c. trošak i količinu likvidnosnog rizika preuzetog u tijeku poslovanja;
- d. neizravne troškove likvidnosti (neusklađenost troškova likvidnosti, trošak potencijalnog likvidnosnog rizika i druge moguće izloženosti instrukcije likvidnosnom riziku).

252. Kod mjerenja profitabilnosti instrukcije i njezinih poslovnih jedinica, mjerenja se trebaju temeljiti na neto prihodu s uključenim svim izravnim i neizravnim troškovima povezanim s djelatnošću. Instrukcije ne bi trebale isključiti troškove korporativnih funkcija, npr. troškove informacijske tehnologije, grupne režijske troškove ili prestanka poslovanja.

253. Instrukcije bi trebale provesti ispravke vrijednosti za rizike pri određivanju skupa bonusa i primitaka identificiranih zaposlenika, primjerice upotrebom uravnoteženih karti postignuća koje izričito uključuju rizik i kontrolnih razmatranja poput kršenja usklađenosti, kršenja ograničenja rizika i pokazatelja unutarnje kontrole (npr. na temelju nalaza unutarnje revizije) i drugih sličnih metoda.

## 15. Postupak isplate za varijabilne primitke

254. Instrukcije bi trebale isplatiti varijabilne primitke djelomično bez odgode i djelomično s odgodom te ravnomjerno između vlasničkih instrumenata, instrumenata povezanih s vlasničkim instrumentima i drugih priznatih instrumenata i novca u skladu s člankom 94. Direktive 2013/36/EU. Prije isplate odgođenog dijela u novcu ili prijenosa prava na odgođene instrumente potrebno je provesti ponovnu procjenu uspješnosti i, ako je to potrebno, naknadni ispravak vrijednosti za rizike u svrhu usklađenja varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su identificirani ili su nastali nakon dodjele. Navedeno se također primjenjuje u slučaju korištenja višegodišnjih razdoblja obračuna.

### 15.1 Neodgođeni i odgođeni primitci

255. Instrukcije bi trebale primijeniti raspored odgode u kojem su primitci zaposlenika primjereno usklađeni s aktivnostima, poslovnim ciklusom i profilom rizičnosti institucije, kao i s aktivnostima identificiranih zaposlenika, tako da dostatan dio varijabilnih primitaka može biti prilagođen za rizike putem naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike.

256. Raspored odgode utvrđuje se primjenom različitih komponenti:

- a. udjelom varijabilnih primitaka čija se isplata odgađa (odjeljak 15.2.);
- b. trajanjem razdoblja odgode (odjeljak 15.2.);
- c. brzinom kojom se prenose prava na odgođene primitke, uključujući vremensko razdoblje od kraja razdoblja obračuna do prijenosa prava na prvi odgođeni iznos (odjeljak 15.3.).

257. U okviru rasporeda odgode institucije bi trebale uzeti u obzir oblik dodijeljenih odgođenih varijabilnih primitaka i, ako je to potrebno, razlikovati njihove rasporede odgode kroz razlikovanje tih komponenti za različite kategorije identificiranih zaposlenika. Kombinacija tih komponenti trebala bi dovesti do učinkovitog rasporeda odgode, u kojem su transparentnim procedurama za ispravak vrijednosti za rizike propisani jasni poticaji za dugoročno preuzimanje rizika.

### 15.2 Razdoblje odgode i udio odgođenih primitaka

258. Razdoblje odgode započinje nakon dodjele (npr. u trenutku isplate neodgođenih varijabilnih primitaka). Odgoda se može primijeniti na obje vrste varijabilnih primitaka, novac i instrumente.



259. Pri određivanju stvarnog razdoblja odgode i udjela čiju je isplatu potrebno odgoditi u skladu s minimalnim zahtjevima iz članka 94. stavka 1. točke (m) i članka 94. stavka 3. Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale razmotriti:

- a. odgovornosti i ovlasti identificiranih zaposlenika i zadatke koje obavljaju;
- b. poslovni ciklus i prirodu aktivnosti institucije;
- c. očekivane fluktuacije u ekonomskoj aktivnosti i uspješnosti te rizike institucije i poslovne jedinice, kao i utjecaj identificiranih zaposlenika na te fluktuacije;
- d. odobreni omjer između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka i apsolutni iznos varijabilnih primitaka.

260. Institucije bi trebale odrediti za koje bi se kategorije identificiranih zaposlenika, također uzimajući u obzir njihove uloge i odgovornosti, trebala primijeniti razdoblja dulja od potrebnog minimalnog razdoblja od barem četiri do pet godina kako bi se osiguralo da su varijabilni primitci dugoročno usklađeni s profilom rizičnosti. U slučaju primjene duljih višegodišnjih razdoblja i kada dulje razdoblje obračuna pruža veću sigurnost u pogledu rizika koji su se materijalizirali od početka razdoblja obračuna, pri određivanju razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja institucije bi trebale razmotriti ovu činjenicu i mogu, ako je to potrebno, uvesti razdoblja odgode koja su kraća od onih razdoblja odgode koja bi bila primjerena u slučaju korištenja jednogodišnjeg razdoblja obračuna. U svakom se slučaju primjenjuje minimalni zahtjev koji se odnosi na četverogodišnje razdoblje odgode i petogodišnje razdoblje odgode za članove upravljačkog tijela i više rukovodstvo u značajnim institucijama.

261. Za članove upravljačkog tijela i više rukovodstvo, značajne institucije koje ne koriste izuzeće iz članka 94. stavka 3. Direktive 2013/36/EU trebale bi odgoditi znatno veći udio od 50 % varijabilnih primitaka koji se isplaćuju u instrumentima.

262. Institucije bi trebale odrediti primjeren udio primitaka čija bi se isplata trebala odgoditi za kategoriju identificiranih zaposlenika ili za pojedinačnog identificiranog zaposlenika u iznosu od ili iznad minimalnog udjela od 40 %. U slučaju posebno visokih iznosa varijabilnih primitaka udio odgode za takve zaposlenike treba iznositi barem 60 %.

263. Institucije bi trebale odrediti razinu varijabilnih primitaka koja predstavlja posebno visok iznos, uzimajući pritom u obzir prosječne primitke isplaćene unutar institucije, EBA-ino izvješće o određivanju referentnih vrijednosti primitaka i, ako postoje, nacionalne i druge rezultate usporedbe s referentnim vrijednostima primitaka i pragove koje su postavila nadležna tijela. Pri provedbi ovih smjernica nadležna tijela trebala bi odrediti apsolutni ili relativni prag, uz razmatranje prethodno navedenih kriterija. Za primitke u iznosu od ili iznad tog praga treba se uvijek smatrati da se radi o posebno visokom iznosu.

264. Kada institucije odrede udio koji se odgađa nizom apsolutnih iznosa (npr. dio između 0 i 100: 100 % bez odgode, dio između 100 i 200: 50 % bez odgode, a ostatak kao odgoda; i dio iznad

200: 25 % bez odgode, a ostatak kao odgoda), institucije bi trebale moći dokazati nadležnom tijelu da se na prosječnoj ponderiranoj osnovi za svakog identificiranog zaposlenika institucija pridržava 40 % do 60 % minimalnog praga odgode i da je odgođeni udio primjeren i ispravno usklađen s prirodom poslovanja, njezinim rizicima te aktivnostima dotičnog identificiranog zaposlenika.

265. U slučaju kada je značajno smanjenje varijabilnih primitaka kod slabije ili negativne financijske uspješnosti institucije onemogućeno općim načelima nacionalnog ugovornog i radnog prava, institucije bi trebale primijeniti raspored odgode i isplatiti varijabilne primitke u obliku instrumenata kako bi se osigurala najveća moguća primjena naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike. Navedeno može uključivati sljedeće:

- a. određivanje duljih razdoblja odgode;
- b. izbjegavanje korištenja razmjernog stjecanja u situacijama u kojima se može primijeniti malus, ali gdje bi primjena mehanizma povrata podlijegala zakonskim preprekama;
- c. dodjelu većeg udjela varijabilnih primitaka u instrumentima koji su usklađeni s uspješnošću institucije i koji podliježu dostatno dugom razdoblju odgode i razdoblju zadržavanja.

### 15.3 Stjecanje odgođenih primitaka

266. Prvi odgođeni dio ne smije se steći ranije od 12 mjeseci od početka razdoblja odgode. Razdoblje odgode završava stjecanjem dodijeljenih varijabilnih primitaka ili u slučaju svođenja iznosa na nulu slijedom primjene malusa.

267. Odgođeni primitci stječu se u potpunosti na kraju razdoblja odgode ili u nekoliko isplata tijekom razdoblja odgode u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (m) Direktive 2013/36/EU.

268. Razmjerno stjecanje znači za, primjerice, razdoblje odgode od četiri godine, da se na kraju godina  $n + 1$ ,  $n + 2$ ,  $n + 3$  i  $n + 4$  stječe jedna četvrtina odgođenih primitaka, pri čemu je  $n$  trenutak isplate neodgođenog dijela dodijeljenih varijabilnih primitaka.

269. Kako bi se osigurale pravilne procjene rizika prije primjene naknadnih ispravaka za rizike, stjecanje se ne bi trebalo provoditi češće od jedanput godišnje.

### 15.4 Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima

270. Instrumenti koji se koriste za dodjelu varijabilnih primitaka trebali bi doprinijeti usklađenju varijabilnih primitaka s uspješnošću i rizicima institucije.

271. U slučaju raspoloživosti instrumenata koje je izdala određena institucija obuhvaćena konsolidacijom na temelju članka 94. stavka 1. točke (l) podtočaka i. i ii. CRD-a, varijabilni primitci trebali bi se sastojati od različitih vrsta instrumenata koji su u ravnoteži. U slučaju

raspoloživosti takvih instrumenata, u odnosu na instrumente koji se temelje na vrijednosti, poput instrumenata povezanih s dionicama, institucije bi trebale dati prioritet instrumentima koji podliježu sanaciji, u skladu s instrumentima određenima u regulatornim tehničkim standardima te dionicama.

272. Raspoloživost instrumenata na temelju članka 94. stavka 1. točke (I) podtočke i. CRD-a ovisi o pravnom obliku institucije:

- a. za institucije čiji je pravni oblik dioničko društvo (neovisno o tome kotiraju li ili ne kotiraju na burzi), raspoložive su dionice ili instrumenti povezani s dionicama;
- b. za institucije čiji pravni oblik nije dioničko društvo, raspoloživi su vlasnički udjeli istovjetni dionicama ili negotovinski instrumenti koji su istovjetni instrumentima povezanim s dionicama.

273. Instrumenti povezani s dionicama ili drugi istovjetni negotovinski instrumenti (npr. prava od porasta vrijednosti dionice, vrste sintetičkih dionica) jesu oni instrumenti ili ugovorne obveze, uključujući instrumente koji se temelje na novcu, čija se vrijednost temelji na tržišnoj cijeni ili, u slučaju nedostupnosti tržišne cijene, na fer vrijednosti dionice ili istovjetnog prava vlasništva i koji prate tržišnu vrijednost ili fer vrijednost. Svi takvi instrumenti trebali bi imati isti učinak s aspekta sposobnosti apsorbiranja gubitaka kao dionice ili istovjetni vlasnički udjeli.

274. Raspoloživost „drugih instrumenata” na temelju članka 94. stavka 1. točke (I) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU ovisi o tome je li određena institucija ili određena institucija obuhvaćena konsolidacijom već izdala takve instrumente i jesu li dovoljne količine takvih instrumenata dostupne. U slučaju kada institucije prvenstveno financiraju veliki klijenti ili kada se u velikoj mjeri oslanjaju na dodatni redovni osnovni kapital, dopunski kapital ili dug koji se može konvertirati u kapital kako bi ispunile kapitalne zahtjeve, takvi instrumenti trebali bi biti dostupni za potrebe varijabilnih primitaka, uz uvjet da su navedeni „drugi instrumenti” u skladu s Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014.

275. U slučaju kada ne postoje posebni čimbenici ili nacionalni zakoni kojima se sprječava upotreba „drugih instrumenata” na temelju članka 94. stavka 1. točke (I) podtočke ii. Direktive 2013/36/EU ili čimbenika koji sprječavaju institucije da izdaju instrumente u skladu s Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 527/2014, tada bi se takvi instrumenti trebali koristiti za dodjelu varijabilnih primitaka, ako su dostupni.

276. U slučaju dostupnosti vlasničkih instrumenata ili instrumenata povezanih s kapitalom te drugih priznatih instrumenata određenih na temelju Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 527/2014, varijabilni primitci mogu se isplatiti ravnomjernom kombinacijom različitih instrumenata. U tom slučaju institucije moraju osigurati da udio varijabilnih primitaka koji se isplaćuje u instrumentima sadrži ravnomjeran broj instrumenata iz članka 94. stavka 1. točke (I) podtočaka i. i ii. Direktive 2013/36/EU. Institucije bi trebale moći dokazati da su pri određivanju ravnomjernog broja različitih instrumenata uzele u obzir interese dioničara, vjerovnika, imateljica obveznica i drugih interesnih skupina.

277. Instrukcije bi trebale osigurati da su dodijeljeni instrumenti dostupni u trenutku stjecanja varijabilnih primitaka dodijeljenih u instrumentima. Instrukcije mogu odlučiti da neće držati instrumente tijekom razdoblja odgode; u tom bi slučaju trebale uzeti u obzir relevantne tržišne rizike.
278. Cijena instrumenata trebala bi se odrediti po tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti na datum dodjele ovih instrumenata. Ta cijena predstavlja osnovu za utvrđivanje početnog broja instrumenata i naknadna *ex-post* usklađivanja broja instrumenata ili njihove vrijednosti. Takva vrednovanja također bi se trebala izvršiti prije stjecanja kako bi se osigurala ispravna primjena naknadnih ispravaka vrijednosti za rizike i prije završetka razdoblja zadržavanja. Instrukcije koje nisu velike instrukcije i koje ne kotiraju na burzi mogu odrediti vrijednost vlasničkih udjela i instrumenata povezanih s vlasničkim udjelima na temelju posljednjih godišnjih financijskih rezultata.
279. Instrukcije mogu dodijeliti fiksni broj ili nominalni iznos odgođenih instrumenata upotrebom različitih tehnika, uključujući skrbničke instrumente i ugovore, uz uvjet da je u svakom slučaju broj ili nominalni iznos dodijeljenih instrumenata omogućen identificiranim zaposlenicima prilikom stjecanja, osim ako je broj ili nominalni iznos smanjen primjenom malusa. Instrukcije bi trebale zajamčiti da su dodijeljeni instrumenti dostupni za isplatu zaposleniku najkasnije u trenutku njihova stjecanja.
280. Instrukcije ne bi trebale isplatiti nikakvu kamatu ni dividendu na instrumente koji su dodijeljeni kao varijabilni primitci identificiranim zaposlenicima na temelju odgode; to također znači da se kamate i dividende koje se mogu isplatiti tijekom razdoblja odgode ne bi trebale isplaćivati zaposlenicima nakon završetka razdoblja odgode. Takva bi se plaćanja trebala tretirati kao da ih je primila instrukcija i kao da su njezino vlasništvo.
281. Nadležna tijela ne bi trebala ograničiti mogućnost korištenja instrumenata iz članka 94. stavka 1. točke (I) do stupnja u kojem instrukcije ne mogu uspostaviti ravnomjerni broj instrumenata iz članka 94. stavka 1. točke (I) podtočaka i. i ii. Direktive 2013/36/EU.

## 15.5 Minimalan udio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena

282. Gdje je to primjenjivo, zahtjev o isplati, u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (I) Direktive 2013/36/EU, od najmanje 50 % bilo kakvih varijabilnih primitaka u instrumentima također bi se trebao primjenjivati na neodgođeni i odgođeni dio primitaka i oba bi dijela trebala sadržavati ravnomjeren broj instrumenata u skladu sa smjernicama iz odjeljka 15.4.
283. Instrukcija bi trebala dati prioritet korištenju instrumenata u odnosu na dodjelu varijabilnih primitaka u novcu. Instrukcije bi trebale odrediti postotak koji se mora dodijeliti u obliku ravnomjernog broja instrumenata u iznosu od ili iznad 50 % zasebno za odgođeni i neodgođeni dio varijabilnih primitaka. Kada instrukcije dodjeljuju varijabilne primitke s udjelom instrumenata

koji premašuje 50 %, trebale bi prednost dati većem udjelu instrumenata u odgođenom dijelu varijabilnih primitaka.

284. Omjer varijabilnih primitaka koji se isplaćuje u instrumentima trebao bi se izračunati kao kvocijent iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u instrumentima i zbroja varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju u novcu, instrumentima i drugim pogodnostima. Osim ako drugačije nije određeno ovim smjernicama, sve iznose potrebno je vrednovati u trenutku dodjele.

## 15.6 Politika zadržavanja

285. Potrebno je odrediti primjereno trajanje razdoblja zadržavanja koje se primjenjuje na varijabilne instrumente kako bi se poticaji uskladili s dugoročnim interesima institucije.

286. Institucije trebaju biti u stanju obrazložiti kako je politika zadržavanja povezana s ostalim mjerama usklađivanja rizika te pojasniti razlike li i na koji način instrumente koji se isplaćuju bez odgode i one koji se odgađaju.

287. Pri određivanju razdoblja zadržavanja institucije bi trebale razmotriti sveukupno trajanje odgode i planirano razdoblje zadržavanja te utjecaj kategorije identificiranih zaposlenika na profil rizičnosti institucije, kao i trajanje poslovnog ciklusa koji je relevantan za tu kategoriju zaposlenika.

288. U slučajevima kada rizici na kojima se temelji uspješnost mogu nastati nakon završetka razdoblja odgode i uobičajenog razdoblja zadržavanja, potrebno je, barem za zaposlenike s najvećim utjecajem na profil rizičnosti institucije, razmotriti dulje razdoblje zadržavanja koje se u pravilu primjenjuje na sve identificirane zaposlenike.

289. Za dodijeljene instrumente potrebno je odrediti razdoblje zadržavanja od barem godinu dana. Dulja razdoblja potrebno je odrediti posebno u slučaju kada se naknadna usklađenja za rizike većinom oslanjaju na promjene u vrijednosti instrumenata koji su dodijeljeni. Kada razdoblje odgode traje barem pet godina, za identificirane zaposlenike osim članova upravljačkog tijela i višeg rukovodstva može se odrediti razdoblje zadržavanja za odgođeni dio primitaka od barem šest mjeseci. Na članove upravljačkog tijela i više rukovodstvo primjenjuje se minimalno razdoblje zadržavanja od godinu dana.

## 15.7 Ispravak vrijednosti za rizike

### 15.7.1 Malus i povrat (primitaka)

290. Mehanizmi malusa i povrata izričiti su naknadni mehanizmi ispravaka vrijednosti za rizike kada sama institucija ispravlja vrijednost primitaka identificiranog zaposlenika na temelju takvih mehanizama (npr. smanjenjem dodijeljenih novčanih primitaka ili smanjenjem broja ili vrijednosti dodijeljenih instrumenata).

291. Ne dovodeći u pitanje opća načela nacionalnog ugovornog ili radnog prava, institucije moraju moći primijeniti mehanizme malusa ili povrata do 100 % ukupnih varijabilnih primitaka u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36/EU, neovisno o metodi isplate, uključujući mehanizme odgode ili zadržavanja.
292. Naknadni ispravci vrijednosti za rizike uvijek trebaju biti povezani s uspješnošću ili rizicima. Trebaju odgovarati stvarnim ishodima rizika ili promjenama u stalno prisutnim rizicima institucije, poslovne linije i aktivnosti zaposlenika. Ne bi se trebali temeljiti na iznosima isplaćenih dividendi ili povijesnom kretanju cijene dionica.
293. Institucije bi trebale analizirati jesu li prethodni ispravci vrijednosti za rizike bili dostatni, npr. jesu li rizici izostavljeni ili podcijenjeni ili su novi rizici utvrđeni ili je došlo do neočekivanih gubitaka. Omjer u kojem je potreban naknadni ispravak vrijednosti za rizike ovisi o točnosti prethodnog ispravka za rizike i institucija ga treba provesti na temelju retroaktivnog ispitivanja.
294. Pri određivanju kriterija za primjenu mehanizama malusa i povrata u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36/EU, institucije bi također trebale odrediti razdoblje tijekom kojeg će se mehanizmi malusa i povrata primjenjivati na identificirane zaposlenike. Ovo razdoblje trebalo bi obuhvaćati barem razdoblje odgode i razdoblje zadržavanja. Institucija može razlikovati kriterije za primjenu malusa i kriterije za primjenu povrata. Povrat bi se posebno trebao primijeniti u slučaju prijave ili drugog ponašanja s namjerom prijave ili grubog nehaja koji je doveo do značajnih gubitaka.
295. Institucije bi trebale upotrijebiti barem početno upotrijebljene kriterije uspješnosti i rizika kako bi osigurale poveznicu između početnog mjerenja uspješnosti i retroaktivnog ispitivanja. Osim kriterija utvrđenih člankom 94. stavkom 1. točkom (n) podtočkama i. i ii. Direktive 2013/36/EU, institucije bi trebale koristiti posebne kriterije, uključujući:
- a. dokaz o povredi dužnosti ili ozbiljnoj grešci zaposlenika (npr. kršenje etičkog kodeksa ponašanja i ostalih internih propisa, naročito ako se odnose na rizike);
  - b. je li institucija i/ili poslovna jedinica naknadno pretrpjela značajan pad u svojoj financijskoj uspješnosti (npr. posebni indikatori poslovanja);
  - c. je li u instituciji i/ili poslovnoj jedinici u kojoj radi identificirani zaposlenik došlo do značajnog propusta u upravljanju rizicima;
  - d. značajna povećanja osnove ekonomskog ili regulatornog kapitala u instituciji ili poslovnoj jedinici;
  - e. bilo kakve regulatorne sankcije, odnosno kaznene, upravne, disciplinske ili druge sankcije, u slučaju kada je ponašanje identificiranog zaposlenika doprinijelo sankciji.
296. U slučaju kada je malus moguće primijeniti u trenutku stjecanja odgođenog plaćanja, institucije mogu odabrati, ako je to moguće, hoće li primijeniti mehanizam povrata nakon isplate ili

stjecanja varijabilnih primitaka. Primjena mehanizma malusa možda neće biti moguća ako se primjenjuje izuzeće iz članka 94. stavka 3. Direktive 2013/36/EU jer nije primijenjen zahtjev za odgodu varijabilnih primitaka; institucije trebaju osigurati da se povrat može primjenjivati.

297. Mehanizmi malusa ili povrata primitaka trebali bi, ako je to primjereno, dovesti do smanjenja varijabilnih primitaka. Izričiti naknadni ispravak vrijednosti za rizike ni u kojem slučaju ne bi trebao dovesti do povećanja početno dodijeljenih varijabilnih primitaka ili, u slučajevima kada je mehanizam malusa ili povrata primitaka već primijenjen u prošlosti, do povećanja smanjenih varijabilnih primitaka.

### 15.7.2 Implicitne prilagodbe

298. Institucije bi trebale koristiti instrumente za isplatu varijabilnih primitaka u slučaju kada cijena ovisi o promjenama u uspješnosti ili rizicima institucije. Kretanje cijene dionice ili cijene drugih instrumenata ne bi se trebala smatrati zamjenom za izričite naknadne ispravke vrijednosti za rizike.

299. U slučaju dodjele instrumenata kada zaposlenici, nakon proteka razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja, prodaju te instrumente ili je instrument isplaćen u novcu nakon krajnjeg dospijeca, zaposlenici bi trebali moći dobiti pripadajući iznos. U slučaju povećanja tržišne cijene ili fer vrijednosti instrumenta može se raditi o višem iznosu u odnosu na početno dodijeljen iznos.

## Glava V. – Institucije koje ostvaruju korist od državne intervencije

### 16. Državna potpora i primitci

300. U skladu s odjeljkom 6. ovih smjernica, kada institucije ostvaruju korist od izvanredne državne intervencije, nadležna tijela i institucije trebali bi uspostaviti redovne kontakte u pogledu određivanja skupa mogućih varijabilnih primitaka i dodjele varijabilnih primitaka kako bi se osigurala usklađenost s člankom 93. i 141. Direktive 2013/36/EU. Isplata varijabilnih primitaka ne bi smjela ugroziti usklađenost s utvrđenim planom oporavka i prestankom korištenja državne potpore.

301. U politikama primitaka trebala bi se primjenjivati Komunikacija Komisije o primjeni pravila o državnim potporama za poticajne mjere u korist banaka u kontekstu financijske krize počevši od 1. kolovoza 2013. (2013/C 216/01). Svi uvjeti u pogledu primitaka koje je Komisija nametnula institucijama u slučaju odobrenja i plasiranja državne potpore i u okviru bilo kojih povezanih akata trebali bi se na odgovarajući način odražavati u politici primitaka institucije.

302. Varijabilni primitci zaposlenika institucije, uključujući članova upravljačkog tijela, ne bi smjeli spriječiti redovan i pravovremen povrat izvanredne pomoći države ili postizanje ciljeva utvrđenih u planu za restrukturiranje.

303. Institucija treba osigurati da skup bonusa ili stjecanje i isplata varijabilnih primitaka nisu štetni za pravovremeno stvaranje njezine kapitalne osnove i smanjenje njezine ovisnosti o izvanrednoj državnoj potpori.

304. Ne dovodeći u pitanje postojeće uvjete koje su nametnule država članica ili Unija u pogledu primitaka, relevantno nadležno tijelo trebalo bi odrediti, u pogledu institucija koje su dobile izvanrednu državnu potporu, postotak neto prihoda iz članka 93. točke (a) Direktive 2013/36/EU koji može biti iskorišten kao varijabilni primitak i procijeniti jesu li varijabilni primitci u skladu s dobrim upravljanjem rizicima i dugoročnim rastom te, ako je to potrebno, poduzeti mjere za restrukturiranje primitaka.

305. U kontekstu restrukturiranja primitaka u smislu članka 93. točke (b) Direktive 2013/36/EU, trebala bi se primijeniti stroga ograničenja varijabilnih primitaka članova upravljačkog tijela u slučaju kada:

- a. relevantno nadležno tijelo od institucije zahtijeva da ne isplati varijabilne primitke članovima upravljačkog tijela od datuma na koji je primljena izvanredna državna potpora ili da primijeni mehanizme malusa i povrata na varijabilne primitke, uzimajući u obzir potencijalne propuste upravljačkog tijela;
- b. relevantno nadležno tijelo može zahtijevati od institucije da ne dodijeli nikakve varijabilne primitke članovima upravljačkog tijela sve dok se ne otplati izvanredna državna potpora ili dok se ne provede plan za restrukturiranje ili se ne ostvare ciljevi iz plana za restrukturiranje. Takve mjere trebale bi biti vremenski ograničene. Pri dodjeli državne potpore, razdoblje tijekom kojeg se ograničenja primjenjuju ili kriteriji za primjenu takvih ograničenja trebali bi biti jasno zabilježeni i o njima bi se institucija trebala obavijestiti.

306. U svrhu restrukturiranja primitaka u skladu s člankom 93. točkom (b) Direktive 2013/36/EU na način koji je u skladu s dobrim upravljanjem rizicima i dugoročnim rastom, nadležna tijela trebala bi naložiti:

- a. ako je to prikladno, ograničenje varijabilnih primitaka za članove upravljačkog tijela na iznose do nule tako da varijabilni primitci nemaju značajan utjecaj na oporavak institucije;
- b. usklađenje mjera uspješnosti koje su upotrijebljene za određivanje varijabilnih primitaka s napretkom koji je ostvarila institucija u restrukturiranju te doprinosom identificiranih zaposlenika, uključujući upravljačko tijelo u ovom pogledu;
- c. ako je to primjereno, primjenu mehanizama povrata primitaka i malusa za ranija razdoblja, posebice u slučaju zaposlenika koji su znatno doprinijeli okolnostima na temelju kojih je instituciji bila potrebna državna pomoć;
- d. povećanje postotka varijabilnih primitaka koji su odgođeni do 100 %;



- e. usklađenje razdoblja obračuna i razdoblja odgode s fazom i planovima oporavka i restrukturiranja.

307. Institucije i nadležna tijela trebala bi uzeti u obzir mogućnost potrebe eventualne dodjele varijabilnih primitaka novoimenovanim članovima upravljačkog tijela koji se zaposle tijekom faze oporavka ili restrukturiranja institucije kako bi se osiguralo da se tijekom navedene faze mogu imenovati prikladni članovi upravljačkog tijela.

## Glava VI. – Nadležna tijela

### 17. Politike primitaka

308. Nadležna tijela trebala bi osigurati, uzimajući u obzir ove smjernice, smjernice EBA-e o primjenjivoj zamišljenoj diskontnoj stopi i smjernice EBA-e o postupku nadzorne provjere, da institucije ispunjavaju zahtjeve o politikama primitaka utvrđene u Direktivi 2013/36/EU, Uredbi (EU) 575/2013 i odredbama regulatornih tehničkih standarda za identificirane zaposlenike, uključujući i da imaju primjerene rodno neutralne politike primitaka za sve zaposlenike i za identificirane zaposlenike. Pri provedbi nadzora politika primitaka institucija, nadležna tijela trebala bi primjenjivati pristup utemeljen na riziku.

309. Ne dovodeći u pitanje druge nadzorne i disciplinarne mjere i sankcije, nadležna tijela od institucija bi trebala zahtijevati poduzimanje odgovarajućih mjera u svrhu eliminacije svih identificiranih nedostataka. Ako institucije ne ispune takve zahtjeve, trebale bi se poduzeti odgovarajuće nadzorne mjere.

310. Nadležna tijela trebala bi osigurati da institucije usklade svoje politike i prakse primitaka s poslovnom strategijom i dugoročnim interesom institucije, uzimajući u obzir njezinu poslovnu strategiju i strategiju rizika, korporativnu kulturu i vrijednosti te profil rizičnosti.

311. Nadležna tijela trebala bi osigurati da su politike, prakse i postupci institucija povezani s primitcima odgovarajući i trebala bi, osim provjera propisanih smjernicama EBA-e o postupku nadzorne provjere, posebno provjeravati sljedeće:

- a. mehanizme i postupke upravljanja za izradu i praćenje politike primitaka;
- b. provedbu odgovarajuće razmjene informacija među svim internim tijelima i funkcijama, uključujući unutar grupe, koji su uključeni u izradu, provedbu i praćenje politike primitaka;
- c. postupak koji je uspostavljen za potrebe provedbe godišnjeg nadzora politika i praksi primitaka i njegove najvažnije rezultate, uključujući je li politika primitaka rodno neutralna;
- d. osnivanje, ako se to zahtijeva, odbora za primitke s dostatnim ovlastima i resursima za izvršenje svojih funkcija;

- e. utjecaj politike i praksi primitaka na poslovanje, uključujući savjetovanje i prodaju proizvoda različitim skupinama klijenata;
- f. uzimaju li se politike primitaka u obzir u okviru postupka procjene adekvatnosti internog kapitala i planiranja likvidnosti te obrnuto.

312. U okviru prethodno navedenih provjera, nadležna tijela trebala bi, među ostalim, osobito poduzimati sljedeće korake:

- a. služiti se zapisnicima s rasprava nadzorne funkcije o politikama primitaka, posebno u pogledu nalaza nadzora modela i postupaka sustava primitaka institucije te zadataka odbora za primitke;
- b. služiti se zapisnicima odbora za primitke i drugih odbora, uključujući odbor za rizike, koji su uključeni u nadzor modela i provedbe sustava primitaka;
- c. održavati sastanke s članovima upravljačkog tijela institucije i drugim relevantnim funkcijama.

313. Nadležna tijela trebala bi osigurati da su institucije koje se nadziru na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi uspostavile politiku primitaka na razini grupe i na potkonsolidiranoj razini, uključujući, u mjeri u kojoj je to propisano nacionalnom provedbom članka 109. stavaka 4. do 6. Direktive 2013/36/EU, društva kćeri koja sama ne podliježu Direktivi 2013/36/EU, koja se dosljedno provodi unutar grupe, uključujući za potrebe određivanja identificiranih zaposlenika.<sup>33</sup>

314. Nadležna tijela trebala bi osigurati da postupak identifikacije institucija:

- a. obuhvaća kvalitativne i kvantitativne kriterije utvrđene u članku 92. Direktive 2013/36/EU i u regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike te, gdje je to primjereno, dodatne kriterije koje je utvrdila institucija;
- b. da se na odgovarajući način primjenjuje na pojedinačnoj, potkonsolidiranoj i konsolidiranoj razini; i
- c. da je njime osigurano da se zahtjevi za prethodno odobrenje sukladno regulatornim tehničkim standardima za identificirane zaposlenike obrađuju u skladu s ovim smjernicama.

315. Nadležna tijela trebala bi biti zadovoljna sa sveukupnim ishodom postupka identifikacije i trebala bi procijeniti jesu li identificirani svi zaposlenici čije aktivnosti imaju ili mogu imati značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije, kao i jesu li moguća isključenja zaposlenika iz kategorije identificiranih zaposlenika, kada se zaposlenik identificira jedino na temelju kvantitativnih kriterija iz članka 92. Direktive 2013/36/EU i regulatornih tehničkih standarda,

---

<sup>33</sup> Vidjeti također smjernice u stavcima 74. i 75. ovih smjernica.

dobro argumentirana te jesu li ispunjeni zahtjevi iz članka 92. Direktive 2013/36/EU i odgovarajući postupci utvrđeni u ovim smjernicama i regulatornim tehničkim standardima.

## 18. Posebni oblici primitaka

316. U vezi s posebnim oblicima primitaka na temelju odjeljka 8. ovih smjernica, ne dovodeći u pitanje odjeljak 19., nadležna tijela trebala bi:

- a. preispitati sve dogovore o zajamčenim varijabilnim primitcima (iznos, trajanje, uvjete itd.);
- b. provjeriti je li institucija postavila okvir za određivanje i odobrenje otpremnina;
- c. procijeniti jesu li ciljevi za zaposlenike kontrolne funkcije specifični s obzirom na funkciju;
- d. preispitati primitke članova upravljačke i nadzorne funkcije upravljačkog tijela.

## 19. Varijabilni primitci

317. Nadležna tijela trebala bi nadzirati:

- a. postupak usklađenja i procjene rizika i uspješnosti te primjerenost njegovog vremenskog rasporeda;
- b. odgovarajuću kombinaciju kvantitativnih i kvalitativnih kriterija kojima se mjere uspješnost i rizici i odrediti jesu li:
  - ii. kriteriji u skladu s ciljevima institucije;
  - iii. kriteriji realistični u odnosu na ciljeve pojedinca, poslovne jedinice i institucije;
  - iv. pojedinačni kriteriji primjereni za mjerenje uspješnosti određenog pojedinca;
- c. unutarnje kontrolne funkcije, posebno funkcija upravljanja rizicima, na odgovarajući način uključene u određivanje prethodnih ispravaka za rizike;
- d. primjerenost pristupa odozgo prema dolje i odozdo prema gore korištenih u izračunu skupa bonusa;
- e. ispunjava li institucija obvezu ograničenja omjera između varijabilne i fiksne komponente ukupnih primitaka i obvezu ograničenja maksimalnog iznosa sveukupnog skupa bonusa u skladu s ograničenjima koja su utvrđena u člancima 141. i 141.b Direktive 2013/36/EU i članku 16.a Direktive 2014/59/EU;
- f. vremenske rokove primjenjivih rasporeda odgode i zadržavanja i načina na koji je povezan s poslovnim ciklusom određene institucije;

- g. kombinaciju dionica ili istovjetnih vlasničkih udjela ili instrumenata povezanih s dionicama i istovjetnih negotovinskih instrumenata koje institucija upotrebljava kako bi ispunila prag od 50 % iz članka 94. stavka 1. točke (I) Direktive 2013/36/EU kako bi osigurala primjereno odražavanje dugoročnih interesa te institucije;
- h. temelje li se izričiti naknadni ispravci vrijednosti za rizike na ocjeni uspješnosti zaposlenika, poslovne jedinice i institucije te kriterijima koji su korišteni za mjerenje uspješnosti tog zaposlenika;
- i. jesu li mehanizmi malusa i povrata primitaka na odgovarajući način primijenjeni na novčani dio i dio u instrumentima odgođenih i neodgođenih varijabilnih primitaka te kriterija na koje se malus i povrat primitaka oslanjaju;
- j. isplaćuju li se varijabilni primitci sredstvima ili metodama kojima je cilj ili koje učinkovito dovode do neusklađenosti sa zahtjevima o primitcima utvrđenima u ovim smjernicama za identificirane zaposlenike ili, ako je to primjenjivo, za sve zaposlenike.

## 20. Objave

318. Nadležna tijela trebala bi nadzirati javnu objavu informacija o primitcima koje institucije objavljuju u skladu s člankom 96. Direktive 2013/36/EU i člankom 450. Uredbe (EU) 575/2013 te bi trebala utvrditi za koje je institucije potrebno provoditi redovitu kontrolu objave informacija.

319. Uz utvrđivanje referentnih vrijednosti u pogledu praksi primitaka na temelju članka 75. stavka 1. Direktive 2013/36/EU i prikupljanje podataka o osobama s visokim primitcima na temelju članka 75. stavka 3. navedene Direktive, nadležna tijela trebala bi, ako je to potrebno, zahtijevati redovito (ili *ad hoc*) nadzorno izvješćivanje o objavama informacija o primitcima kako bi nadzirala razvoj praksi primitaka unutar institucija, a posebno unutar značajnih institucija.

## 21. Kolegiji nadzornih tijela

320. Kolegiji nadzornih tijela osnovani na temelju članka 116. Direktive 2013/36/EU trebali bi raspravljati o pitanjima primitaka u skladu s postupkom nadzornog pregleda, uzimajući u obzir dodatna područja nadzornog pregleda koja su obvezna na temelju ovih smjernica.

## Prilog 1. – RASPORED ZAHTJEVA O PRIMITCIMA UKLJUČENIH U DIREKTIVU 2013/36/EU I UREDBU (EU) 575/2013 I NJIHOVO PODRUČJE PRIMJENE

Zahtjevi o primitcima: Članci 74. i 92. do 96. DIREKTIVE 2013/36/EU	Svi zaposlenici (na razini institucije uključujući identificirane zaposlenike)	Obvezno za identificirane zaposlenike; institucija bi trebala razmotriti primjenu zahtjeva na sve zaposlenike	Napomene
članak 74.	x		
članak 92.	x		
članak 93.	x		
članak 94. stavak 1. točka (a)		x	
članak 94. stavak 1. točka (b)		x	
članak 94. stavak 1. točka (c)	x		
članak 94. stavak 1. točka (d)	x		
članak 94. stavaka 1. točka (e)	x		
članak 94. stavak 1. točka (f)		x	
članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka i.		x	
članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka ii.		x	
članak 94. stavak 1. točka (g) podtočka iii.		x	Primjena diskontne stope nije obvezna
članak 94. stavak 1. točka (h)		x	
članak 94. stavak 1. točka (i)		x	
članak 94. stavak 1. točka (j)	x		
članak 94. stavak 1. točka (k)	x		

Zahtjevi o primitcima: Članci 74. i 92. do 96. DIREKTIVE 2013/36/EU	Svi zaposlenici (na razini institucije uključujući identificirane zaposlenike)	Obvezno za identificirane zaposlenike; institucija bi trebala razmotriti primjenu zahtjeva na sve zaposlenike	Napomene
članak 94. stavak 1. točka (l)		x	
članak 94. stavak 1. točka (m)		x	
članak 94. stavak 1. točka (n)		x	
članak 94. stavak 1. točka (o)		x	
članak 94. stavak 1. točka (p)		x	
članak 94. stavak 1. točka (q)		x	Odredbe o zaobilaženju trebale bi se primijeniti na sve zaposlenike u vezi sa zahtjevima i odredbama koji se primjenjuju na sve zaposlenike
članak 95.	Obvezno za značajne institucije; druge institucije trebale bi razmotriti osnivanje takvog odbora		
članak 96.	x		
članak 109.	Dogovori, postupci i mehanizmi institucija/primjena na razini grupe		
članak 141.	Ograničenja raspodjela		
članak 141.b	Ograničenja raspodjela		

## Prilog 2. – Informacija o odobrenju viših omjera

---

<b>Naziv institucije</b>	<i>tekst</i>
<b>Identifikacijska oznaka pravne osobe (LEI)</b>	<i>tekst</i>
<b>Broj zaposlenika (kraj posljednje financijske godine)</b>	<i>broj</i>
<b>Broj identificiranih zaposlenika (ishod posljednjeg postupka identifikacije)</b>	<i>broj</i>
<b>Ukupna bilanca (kraj posljednje financijske godine)</b>	<i>broj</i>
<b>Donesena odluka</b>	<i>dd/mm/gggg</i>
<b>Određeni omjer</b>	<i>broj (postotak)</i>
<b>Ako su odobreni različiti omjeri unutar institucije, potrebno je naznačiti poslovna područja i odobrene postotke kao slobodan tekst i maksimalni odobreni omjer iznad</b>	<i>tekst</i>