



EBA/GL/2021/04

---

2 Ιουλίου 2021

---

## Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών βάσει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ

---

# 1. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων και αναφορών

---

## Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

1. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010<sup>1</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές και τα χρηματοοικονομικά ιδρύματα πρέπει να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν με τις κατευθυντήριες γραμμές.
2. Οι κατευθυντήριες γραμμές παρουσιάζουν την άποψη της EAT σχετικά με τις ενδεδειγμένες εποπτικές πρακτικές στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Χρηματοοικονομικής Εποπτείας ή σχετικά με τον τρόπο ορθής εφαρμογής της ενωσιακής νομοθεσίας σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Οι αρμόδιες αρχές, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, για τις οποίες ισχύουν οι κατευθυντήριες γραμμές, θα πρέπει να συμμορφώνονται ενσωματώνοντάς τες δεόντως στις πρακτικές τους (π.χ. με τροποποίηση του νομικού τους πλαισίου ή των εποπτικών διαδικασιών τους), συμπεριλαμβανομένων των σημείων στα οποία οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται κυρίως στα ιδρύματα.

## Απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων

3. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να γνωστοποιήσουν στην EAT αν συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ή άλλως να παραθέσουν τους λόγους μη συμμόρφωσης, έως τις (29.12.2021). Εάν η προθεσμία γνωστοποίησης παρέλθει άπρακτη, η EAT θα θεωρήσει ότι οι αρμόδιες αρχές δεν συμμορφώνονται. Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να αποστέλλονται, με την υποβολή του εντύπου που παρέχεται στον ιστότοπο της EAT, με την επισήμανση «EBA/GL/2021/04». Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να υποβάλλονται από πρόσωπα δεόντως εξουσιοδοτημένα να αναφέρουν τη συμμόρφωση εκ μέρους των αρμόδιων αρχών τους. Οποιαδήποτε μεταβολή στην κατάσταση συμμόρφωσης πρέπει επίσης να αναφέρεται στην EAT.
4. Οι γνωστοποιήσεις δημοσιεύονται στον δικτυακό τόπο της EAT, σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3.

---

<sup>1</sup> Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/78/ΕΚ της Επιτροπής (ΕΕ L 331 της 15.12.2010, σ. 12).

## 2. Αντικείμενο, πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

---

### Αντικείμενο

5. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εξειδικεύουν περαιτέρω, με βάση το άρθρο 74 παράγραφος 3 και το άρθρο 75 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ<sup>2</sup>, τις ορθές και ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές αποδοχών που θα πρέπει να θέσουν σε εφαρμογή τα ιδρύματα και οι επιχειρήσεις επενδύσεων που υπόκεινται στον τίτλο VII της οδηγίας 2013/36/ΕΕ κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφοι 2 και 5 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033 για το σύνολο του προσωπικού τους και για τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σύμφωνα με τα άρθρα 92-95 της εν λόγω οδηγίας (συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού), συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών για το προσωπικό και τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε εξατομικευμένη και ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση όπως ορίζεται στην παράγραφο 9.
6. Τα ιδρύματα μπορούν να εφαρμόσουν με δική τους πρωτοβουλία τις διατάξεις του παρόντος εγγράφου που αφορούν συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε όλα τα μέλη του προσωπικού σε εξατομικευμένη και ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση.

### Αποδέκτες

7. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται σε αρμόδιες αρχές, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 στοιχείο i) του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, και σε χρηματοοικονομικά ιδρύματα όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 τα οποία είναι είτε ιδρύματα, όπως ορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο 3) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, είτε επιχειρήσεις επενδύσεων που υπόκεινται στον τίτλο VII της οδηγίας 2013/36/ΕΕ κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 παράγραφοι 2 και 5 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033. Κάθε αναφορά σε ιδρύματα θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως αναφορά και σε επιχειρήσεις επενδύσεων.

### Πεδίο εφαρμογής

8. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ισχύουν για ιδρύματα σε εξατομικευμένη και ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το επίπεδο εφαρμογής που καθορίζεται στα άρθρα 2 και 109 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ,

---

<sup>2</sup> Οδηγία 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα των πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία των πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων, την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ και την κατάργηση των οδηγιών 2006/48/ΕΚ και 2006/49/ΕΚ (ΕΕ L 176 της 27.6.2013, σ. 338).

9. Στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των απαιτήσεων που υπόκεινται στον τίτλο VII κεφάλαιο 2 τμήμα II της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σύμφωνα με το άρθρο 109 αυτής της οδηγίας σε ενοποιημένο ή υποενοποιημένο επίπεδο, οι μητρικές επιχειρήσεις και οι θυγατρικές που υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις, διαδικασίες και μηχανισμοί που καθορίζονται στην οδηγία και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται και τηρούνται σε ενοποιημένη βάση από τις θυγατρικές τους που δεν υπόκεινται σε αυτή την οδηγία και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης. Περιλαμβάνονται:
- α) κάθε θυγατρική επιχείρηση και τα μέλη του προσωπικού της (περιλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού), εφόσον η εν λόγω επιχείρηση είναι εγκατεστημένη στην Ένωση και δεν υπόκειται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις αποδοχών σύμφωνα με άλλα κείμενα νομικών πράξεων της Ένωσης·
  - β) κάθε θυγατρική επιχείρηση και τα μέλη του προσωπικού της (περιλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού), εφόσον η εν λόγω επιχείρηση είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα και δεν θα υπόκειτο σε συγκεκριμένες απαιτήσεις αποδοχών σύμφωνα με άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης εάν ήταν εγκατεστημένη στην Ένωση, εκτός εάν η εφαρμογή των απαιτήσεων είναι παράνομη σύμφωνα με τη νομοθεσία της τρίτης χώρας στην οποία είναι εγκατεστημένη η θυγατρική·
  - γ) κάθε θυγατρική επιχείρηση και τα μέλη του προσωπικού της (περιλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού), εφόσον η εν λόγω επιχείρηση υπόκειται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις αποδοχών σύμφωνα με άλλα κείμενα νομικών πράξεων της Ένωσης ή θα υπόκειτο σε αυτές τις απαιτήσεις εάν ήταν εγκατεστημένη στην Ένωση σε σχέση με ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 74 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, αλλά εξαιρούνται οι απαιτήσεις αποδοχών σύμφωνα με τα άρθρα 92, 94 και 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές·
  - δ) όποτε το κράτος μέλος της επιχείρησης ενοποίησης επικαλείται τη διακριτική ευχέρεια που ορίζεται στο άρθρο 109 παράγραφος 6 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις (ΟΚΑ) για οποιαδήποτε θυγατρική επιχείρηση και τα μέλη του προσωπικού της (συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού) με το ευρύτερο πεδίο εφαρμογής που καθορίζει το εν λόγω κράτος μέλος· και
  - ε) στα υποκαταστήματα και τα μέλη του προσωπικού τους (συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού) της επιχείρησης ενοποίησης ή κάθε επιχείρησης που καθορίζεται στα στοιχεία α) έως ε), εφόσον αυτό το υποκατάστημα είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα.
10. Η εξαίρεση που αφορά τη μη εφαρμογή των απαιτήσεων βάσει των άρθρων 92, 94 και 95 όπως περαιτέρω εξειδικεύεται στην παράγραφο 9 στοιχείο γ) δεν ισχύει αναφορικά με μεμονωμένα μέλη του προσωπικού στην περίπτωση θυγατρικής που είναι εταιρεία διαχείρισης ή επιχείρηση που παρέχει τις επενδυτικές υπηρεσίες και δραστηριότητες που

αναφέρονται στα στοιχεία 2), 3), 4), 6) και 7) του τμήματος Α του παραρτήματος Ι της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, όποτε τα εν λόγω μέλη του προσωπικού έχουν λάβει εντολή να εκτελούν επαγγελματικές δραστηριότητες που έχουν άμεσο ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου ή στις δραστηριότητες των ιδρυμάτων του ομίλου.

## Ορισμοί

11. Οι όροι που χρησιμοποιούνται και καθορίζονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 έχουν την ίδια έννοια και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Άμεσα καταβαλλόμενες αποδοχές	οι αποδοχές που καταβάλλονται αμέσως μετά τη δεδουλευμένη περίοδο και δεν αναβάλλονται.
Ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο	το λιγότερο εκπροσωπούμενο ανδρικό ή γυναικείο φύλο.
Απόδοση	η παροχή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένη δεδουλευμένη περίοδο, ανεξαρτήτως της χρονικής στιγμής κατά την οποία καταβάλλεται πραγματικά το αποδοθέν ποσό.
Αποδοχές	όλες οι μορφές σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων αποδοχών και επιδομάτων, χρηματικών ή μη, που αποδίδονται απευθείας στο προσωπικό από τα ιδρύματα ή εξ ονόματός τους ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχονται από το προσωπικό, αποδοχών συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας 2011/61/ΕΕ <sup>3</sup> , καθώς και άλλων πληρωμών οι οποίες πραγματοποιούνται μέσω μεθόδων και μηχανισμών που, εάν δεν θεωρούνταν αποδοχές, θα οδηγούσαν σε καταστρατήγηση <sup>4</sup> των απαιτήσεων για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ.
Αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης	αποδοχές μελών προσωπικού που σχετίζονται με την πρόωρη λύση μιας σύμβασης με ένα ίδρυμα ή τις θυγατρικές του, δηλαδή στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, σημαίνει τη λύση πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου, πριν από τη συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση.
Δεδουλευμένη περίοδος	χρονική περίοδος κατά την οποία αξιολογούνται και μετρώνται οι επιδόσεις για τους σκοπούς του καθορισμού της απόδοσης μεταβλητών αποδοχών.
Διαφορά αποδοχών μεταξύ των φύλων	η διαφορά ανάμεσα στον μέσο όρο ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών, η οποία εκφράζεται ως ποσοστό του μέσου όρου των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών.

<sup>3</sup> Οδηγία 2011/61/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 8ης Ιουνίου 2011, σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και για την τροποποίηση των οδηγιών 2003/41/ΕΚ και 2009/65/ΕΚ και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 1060/2009 και (ΕΕ) αριθ. 1095/2010 (ΔΟΕΕ).

<sup>4</sup> Σχετικά με την καταστρατήγηση, βλέπε ενότητα 10.2. του παρόντος εγγράφου.

Επιστροφή αποδοχών	ρύθμιση βάσει της οποίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, το μέλος του προσωπικού οφείλει να επιστρέψει στο ίδρυμα την κυριότητα ποσού μεταβλητών αποδοχών οι οποίες έχουν καταβληθεί στο παρελθόν ή τις οποίες έχει ήδη κατοχυρώσει.
Εποπτική ενοποίηση	η εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, σύμφωνα με το μέρος 1 τίτλος 2 κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013. <sup>5</sup>
Ίδρυμα που ενοποιεί	το ίδρυμα το οποίο υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει της ενοποιημένης ή υποενοποιημένης κατάστασης, σύμφωνα με το μέρος ένα τίτλος II κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013/ ΕU και το άρθρο 109 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
Κατοχύρωση	το αποτέλεσμα διά του οποίου το μέλος του προσωπικού καθίσταται νόμιμος κύριος των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών, ανεξαρτήτως του μέσου που χρησιμοποιείται για την πληρωμή ή ανεξαρτήτως αν η πληρωμή υπόκειται σε πρόσθετες περιόδους διακράτησης ή ρυθμίσεις επιστροφής αποδοχών.
Κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές (bonus pool)	το μέγιστο ποσό μεταβλητών αποδοχών το οποίο μπορεί να αποδοθεί κατά τη διαδικασία απόδοσης που καθορίζεται σε επίπεδο ιδρύματος ή μιας επιχειρηματικής μονάδας του ιδρύματος.
Μέσα	τα χρηματοπιστωτικά μέσα ή άλλες συμβάσεις που εμπίπτουν σε μία από τις δύο κατηγορίες που αναφέρονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.
Μέσα που συνδέονται με μετοχές	τα μέσα των οποίων η αξία βασίζεται στην αξία της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών.
Μεταβλητές αποδοχές	όλες οι αποδοχές που δεν είναι σταθερές.
Μεταβλητές αποδοχές διακράτησης	μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται υπό την προϋπόθεση της παραμονής του προσωπικού στο ίδρυμα για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.
Μέτοχοι	πρόσωπα τα οποία κατέχουν μετοχές ενός ιδρύματος ή, ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος, άλλοι ιδιοκτήτες ή μέλη του ιδρύματος.
Μη ανανεούμενη πολυετής δεδουλευμένη περίοδος	πολυετής δεδουλευμένη περίοδος που δεν αλληλοεπικαλύπτεται με άλλες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.
Περίοδος αναβολής	η χρονική περίοδος μεταξύ της απόδοσης και της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας το μέλος του προσωπικού δεν είναι νόμιμος κύριος των αποδοχών που του έχουν αποδοθεί.

<sup>5</sup>Ανατρέξτε επίσης στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για την εποπτική ενοποίηση στη διεύθυνση: [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).

Περίοδος διακράτησης	χρονική περίοδος μετά την κατοχύρωση μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.
Προσωπικό	το σύνολο των μελών του προσωπικού ενός ιδρύματος και των θυγατρικών του, συμπεριλαμβανομένων των οντοτήτων που αναφέρονται στην παράγραφο 9 και το σύνολο των μελών των αντίστοιχων διοικητικών οργάνων υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα και υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα.
Ρυθμίσεις malus	ρύθμιση η οποία επιτρέπει στο ίδρυμα να μειώσει την αξία, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών βάσει εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο πριν από την κατοχύρωσή τους.
Σημαντικά ιδρύματα	ιδρύματα που αναφέρονται στο άρθρο 131 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (παγκόσμια συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «G-SII» και άλλα συστημικά σημαντικά ιδρύματα ή «O-SII») και, κατά περίπτωση, άλλα ιδρύματα που καθορίζονται από την αρμόδια αρχή ή το εθνικό δίκαιο, βάσει αξιολόγησης του μεγέθους και της εσωτερικής οργάνωσης των ιδρυμάτων, καθώς και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους.
Σταθερές αποδοχές	αποδοχές ή επιδόματα για το προσωπικό που πληροί τις προϋποθέσεις για την απόδοσή τους όπως καθορίζονται στην ενότητα 7.
Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο μεμονωμένο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος ή του ομίλου σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής που εγκρίθηκε σύμφωνα με την εξουσιοδότηση που περιλαμβάνεται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 94 παράγραφος 2 αυτής της οδηγίας (ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού) και, όποτε ενδείκνυται για να διασφαλιστεί ο πλήρης προσδιορισμός των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, τα πρόσθετα κριτήρια που έχει καθορίσει το ίδρυμα.
Συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση	επικουρικές συνιστώσες των αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν σε μεγάλο μέρος του προσωπικού ή στο προσωπικό που απασχολείται σε συγκεκριμένες λειτουργίες βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων επιλογής, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η υγειονομική περίθαλψη, οι παιδικοί σταθμοί ή οι αναλογικές τακτικές συνταξιοδοτικές εισφορές πέραν των υποχρεωτικώς προβλεπόμενων από την κείμενη νομοθεσία, καθώς και τα έξοδα ταξιδιού.

## 3. Εφαρμογή

---

### Ημερομηνία εφαρμογής

12. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ισχύουν από τις 31 Δεκεμβρίου 2021.

### Κατάργηση

13. Το έγγραφο EBA/GL/2015/2 σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών που δημοσιεύθηκε στις 22 Δεκεμβρίου 2015 καταργείται από την 31η Δεκεμβρίου 2021.



## 4. Κατευθυντήριες γραμμές

---

### Τίτλος Ι - Πολιτικές αποδοχών

#### 1. Πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού

14. Σύμφωνα με το άρθρο 74 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα υποχρεούνται να διαθέτουν πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού. Η πολιτική αποδοχών για όλα τα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να συμμορφώνεται με τις αρχές που καθορίζονται στα άρθρα 92 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, λαμβάνοντας υπόψη την καταγραφή των απαιτήσεων στο παράρτημα Ι<sup>6</sup>. Η πολιτική αποδοχών για όλα τα μέλη του προσωπικού πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, δηλαδή το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου, θα πρέπει να αμείβεται ισότιμα για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας σύμφωνα με το στοιχείο 65) του άρθρου 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ.

15. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσδιορίζει όλες τις συνιστώσες των αποδοχών και να συμπεριλαμβάνει επίσης τη συνταξιοδοτική πολιτική, περιλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του πλαισίου για τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να θέτει ένα πλαίσιο για τα λοιπά πρόσωπα που ενεργούν εξ ονόματος του ιδρύματος (π.χ. συνδεδεμένοι αντιπρόσωποι), διασφαλίζοντας ότι οι καταβαλλόμενες πληρωμές δεν παρέχουν κίνητρο για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ούτε για αθέμιτη πώληση προϊόντων. Όλα τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν ποιες απαιτήσεις της πολιτικής αποδοχών σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού βάσει του άρθρου 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να περιλαμβάνονται στην πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού.

16. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος για το σύνολο του προσωπικού θα πρέπει να συνάδει με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των στόχων για περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και σχετικούς με τη διακυβέρνηση κινδύνους (ΠΚΔ<sup>7</sup>), με την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, μεταξύ άλλων σε σχέση με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος, καθώς και με τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων, ενώ επίσης δεν θα πρέπει να ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνου. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της πολιτικής αποδοχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με τη γενικότερη διάθεση ανάληψης κινδύνου των ιδρυμάτων, λαμβανομένων υπόψη όλων των κινδύνων,

<sup>6</sup> Στο παράρτημα 1 του παρόντος εγγράφου αναφέρονται οι απαιτήσεις για τις οποίες επιβάλλεται ή συνιστάται να εφαρμόζονται σε επίπεδο ιδρύματος στο σύνολο του προσωπικού σύμφωνα με τις πρόσθετες παρατιθέμενες κατευθυντήριες γραμμές.

<sup>7</sup> Ανατρέξτε επίσης στον κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2019 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

περιλαμβανομένων των κινδύνων φήμης και των κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων ή των ιδιοκτητών, ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος.

17. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών προάγουν και συνάδουν με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

18. Όταν αποδίδονται μεταβλητές αποδοχές, οι εν λόγω παροχές θα πρέπει να βασίζονται στις επιδόσεις των ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού και να λαμβάνουν υπόψη τους αναληφθέντες κινδύνους. Στην πολιτική αποδοχών θα πρέπει να γίνεται σαφής διάκριση στις μεταβλητές αποδοχές και την αξιολόγηση επιδόσεων μεταξύ των λειτουργικών επιχειρηματικών μονάδων, των εταιρικών λειτουργιών και των λειτουργιών ελέγχου.

19. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να στηρίζει το ίδρυμα στην επίτευξη και διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τους περιορισμούς διανομής κερδών σύμφωνα με τα άρθρα 93, 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 16α της οδηγίας για την ανάκαμψη και την εξυγίανση των τραπεζών.

20. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- α) τους στόχους επιδόσεων του ιδρύματος, των επιχειρηματικών τομέων και του προσωπικού·
- β) τις μεθόδους για τη μέτρηση των επιδόσεων, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων·
- γ) τη δομή των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των μέσων διά των οποίων αποδίδονται τμήματα των μεταβλητών αποδοχών·
- δ) τα μέτρα εκ των προτέρων και εκ των υστέρων προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών με βάση τον κίνδυνο<sup>8</sup>.

21. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν τον εντοπισμό και τη διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που προκαλούνται από την καταβολή μέσων ως τμημάτων των μεταβλητών ή των σταθερών αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει επίσης να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους κανόνες περί χρηματοπιστωτικών πράξεων προσώπων που κατέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες και να μεριμνούν ώστε να μην λαμβάνονται μέτρα που μπορούν να έχουν βραχυπρόθεσμο αντίκτυπο στην τιμή της μετοχής ή των μέσων.

<sup>8</sup> Ειδικές απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και την ευθυγράμμιση τους με τους κινδύνους περιλαμβάνονται στους τίτλους III και IV του παρόντος εγγράφου.

22. Όταν οι πολιτικές αποδοχών ή οι πολιτικές αποδοχών του ομίλου εφαρμόζονται σε ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων και των θυγατρικών τους, και τα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος είναι επίσης οι πλειοψηφικοί ιδιοκτήτες του ιδρύματος ή της θυγατρικής, η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ειδική κατάσταση των εν λόγω ιδρυμάτων ή θυγατρικών. Για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών συμμορφώνεται με τις αντίστοιχες απαιτήσεις της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις στο πλαίσιο των άρθρων 92 και 94, καθώς και με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.
23. Με την επιφύλαξη των μέτρων που θα εγκρίνουν τα κράτη μέλη<sup>9</sup> για την αποτροπή ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική σταδιοδρομία του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου<sup>10</sup>, η πολιτική αποδοχών και όλες οι σχετικές συνθήκες απασχόλησης που έχουν αντίκτυπο στις αποδοχές ανά μονάδα μέτρησης ή χρονοχρέωσης θα πρέπει να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, δηλαδή δεν θα πρέπει να υφίσταται καμία διαφοροποίηση μεταξύ των μελών του προσωπικού ανδρικού, γυναικείου ή διαφορετικού φύλου.
24. Η ουδέτερη ως προς το φύλο πολιτική αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλες οι παράμετροι της πολιτικής αποδοχών είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων απόδοσης και καταβολής των αποδοχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
25. Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών ανά μονάδα μέτρησης ή των αποδοχών με βάση το χρόνο τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν με τον δέοντα τρόπο τις αποδοχές που έχουν αποδοθεί, τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τις περιόδους ετήσιας άδειας και λοιπές οικονομικές και μη οικονομικές παροχές. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν ως μονάδα μέτρησης τις ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές του προσωπικού, οι οποίες υπολογίζονται σε βάση ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης.
26. Προκειμένου να παρακολουθούν την εφαρμογή της ουδέτερης ως προς το φύλο πολιτικής αποδοχών, τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν κατάλληλα την αξία της θέσης, π.χ. τεκμηριώνοντας περιγραφές θέσεων εργασίας ή ορίζοντας μισθολογικές κατηγορίες, για όλα τα μέλη του προσωπικού ή τις κατηγορίες μελών του προσωπικού και να προσδιορίζουν τις θέσεις που θεωρείται ότι έχουν ίση αξία, π.χ. εφαρμόζοντας ένα σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τουλάχιστον το είδος των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων που ανατίθενται στη θέση ή στο μέλος του προσωπικού. Όταν χρησιμοποιείται ένα σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας για τον καθορισμό των αποδοχών, θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια για άνδρες, γυναίκες και μέλη του προσωπικού διαφορετικού φύλου και να καταρτίζεται κατά τρόπο ώστε να αποκλείει κάθε διάκριση, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.

<sup>9</sup> Π.χ. κατά την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

<sup>10</sup> Ενώ το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ χρησιμοποιεί τον όρο «λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο», η οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις χρησιμοποιεί τον όρο «ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο»: αμφότεροι οι όροι έχουν την ίδια έννοια για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου.

27. Κατά τον καθορισμό των αποδοχών του προσωπικού, τα ιδρύματα μπορούν να εξετάζουν πρόσθετες παραμέτρους με τρόπο ουδέτερο ως προς το φύλο. Στις παραμέτρους αυτές μπορεί να περιλαμβάνονται:

- α) οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές απαιτήσεις και οι απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που εκτελούνται και η φύση των σχετικών καθηκόντων<sup>11</sup>.
- β) ο τόπος απασχόλησης και το κόστος διαβίωσης.
- γ) το ιεραρχικό επίπεδο του προσωπικού και αν το προσωπικό διαθέτει διοικητικές αρμοδιότητες.
- δ) το επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης του προσωπικού.
- ε) η έλλειψη διαθέσιμου προσωπικού στην αγορά εργασίας για εξειδικευμένες θέσεις.
- στ) το είδος της σύμβασης εργασίας, επίσης αν είναι σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- ζ) η διάρκεια της επαγγελματικής πείρας του προσωπικού.
- η) επαγγελματικές πιστοποιήσεις του προσωπικού.
- θ) κατάλληλες παροχές, όπως η καταβολή πρόσθετων επιδομάτων στέγης και τέκνων στο προσωπικό με συζύγους και εξαρτώμενα μέλη οικογενείας.

## 2. Διακυβέρνηση των αποδοχών

### 2.1 Αρμοδιότητες, σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών

28. Το διοικητικό όργανο<sup>12</sup> υπό την εποπτική του αρμοδιότητα (εφεξής «εποπτική λειτουργία») θα πρέπει να είναι αρμόδιο για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι λειτουργεί πλήρως κατά τα προβλεπόμενα. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να εγκρίνει επίσης κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση που εφαρμόζεται για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ή τυχόν αλλαγή στην πολιτική αποδοχών και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τις συνέπειές τους. Τυχόν εξαιρέσεις δεν θα πρέπει να βασίζονται σε παραμέτρους

<sup>11</sup> Ανατρέξτε επίσης στη σύσταση της Επιτροπής της 7ης Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας.

<sup>12</sup> Στις ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται διάφορες δομές διοικητικών οργάνων. Σε ορισμένες χώρες, συνηθίζεται μια ενιαία δομή, δηλαδή η εποπτική και η εκτελεστική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου ασκούνται από ένα μόνο όργανο. Σε άλλες χώρες, συνηθίζεται μια διττή δομή, όπου συγκροτούνται δύο ανεξάρτητα όργανα: το ένα για την άσκηση της εκτελεστικής λειτουργίας και το άλλο για την εποπτεία της εκτελεστικής λειτουργίας.

με βάση το φύλο ή άλλες παραμέτρους που θα επέφεραν διακρίσεις, θα πρέπει να είναι καλά αιτιολογημένες και να εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις αποδοχών βάσει του εθνικού δικαίου.

30. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διαθέτει, συλλογικά, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτές. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και την κεφαλαιακή διάρθρωση των ιδρυμάτων.
31. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη εφαρμογή και την εναρμόνιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών του ιδρύματος με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την κουλτούρα κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τις σχετικές διαδικασίες διακυβέρνησης του ιδρύματος.
32. Οι συγκρούσεις συμφερόντων όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τις αποδοχές που έχουν αποδοθεί θα πρέπει να εντοπίζονται και να τυγχάνουν κατάλληλης διαχείρισης, μεταξύ άλλων με τον καθορισμό αντικειμενικών κριτηρίων απόδοσης με βάση το εσωτερικό σύστημα αναφοράς, κατάλληλους ελέγχους και την αρχή της επαλήθευσης από δεύτερο πρόσωπο (four eyes principle). Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν προκύπτουν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των μελών του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.
33. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών και οι διαδικασίες για τον καθορισμό τους θα πρέπει να είναι σαφείς, άρτια τεκμηριωμένες και διαφανείς. Θα πρέπει δε να διατηρείται η δέουσα τεκμηρίωση όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (π.χ. πρακτικά των σχετικών συνεδριάσεων, σχετικές εκθέσεις και άλλα συναφή έγγραφα) και το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η πολιτική αποδοχών.
34. Η εποπτική λειτουργία και το διοικητικό όργανο υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα (εφεξής εκτελεστική λειτουργία) και, εφόσον έχουν συγκροτηθεί, οι επιτροπές αποδοχών και κινδύνου θα πρέπει να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους και να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
35. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προβλέπει ένα αποτελεσματικό πλαίσιο για τη μέτρηση των επιδόσεων, την προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο και τη σύνδεση των επιδόσεων με την επιβράβευση.
36. Οι λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να παρέχουν αποτελεσματικά πληροφοριακά στοιχεία, ανάλογα με τους αντίστοιχους ρόλους τους, για τον καθορισμό των κεντρικών μεταβλητών αποδοχών (bonus pools), των κριτηρίων επιδόσεων και της απόδοσης αποδοχών όταν οι εν λόγω λειτουργίες έχουν ανησυχίες σχετικά με τον αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού και την επικινδυνότητα της αναληφθείσας δραστηριότητας.

37. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να καθορίζει και να επιβλέπει τις αποδοχές των μελών της εκτελεστικής λειτουργίας και, σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί η επιτροπή αποδοχών που αναφέρεται στην ενότητα 2.4, να επιβλέπει απευθείας τις αποδοχές των ανώτερων στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης.
38. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα πληροφοριακά στοιχεία που παρέχονται εκ μέρους όλων των αρμόδιων εταιρικών λειτουργιών και οργάνων (π.χ. επιτροπές, λειτουργίες ελέγχου<sup>13</sup>, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες, στρατηγικός σχεδιασμός, λειτουργία προϋπολογισμού κ.λπ.) και των επιχειρηματικών μονάδων σχετικά με τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος.
39. Η διαχείριση ανθρώπινων πόρων θα πρέπει να συμμετέχει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με την κατάρτιση και την αξιολόγηση της πολιτικής αποδοχών για το ίδρυμα, συμπεριλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, της ουδετερότητας ως προς το φύλο, των επιπέδων αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπον ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διακράτηση του προσωπικού που χρειάζεται το ίδρυμα αλλά και να διασφαλίζει επίσης ότι η πολιτική αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.
40. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων θα πρέπει να συνδράμει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου και τη νοοτροπία του ιδρύματος όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων θα πρέπει να επικυρώνει και να αξιολογεί τα δεδομένα της προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, καθώς και να καλείται να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών επί του ζητήματος αυτού.
41. Η λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση του ιδρύματος με τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και τη νοοτροπία διαχείρισης κινδύνων και θα πρέπει να αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο διοικητικό όργανο, κατά την άσκηση τόσο της εκτελεστικής όσο και της εποπτικής του λειτουργίας. Οι διαπιστώσεις της λειτουργίας κανονιστικής συμμόρφωσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από την εποπτική λειτουργία κατά την έγκριση, τις διαδικασίες επανεξέτασης και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών.

<sup>13</sup> Η ανεξάρτητη λειτουργία ελέγχου περιλαμβάνει οργανωτικές μονάδες, ανεξάρτητες από τις επιχειρηματικές και εταιρικές λειτουργίες που είναι αρμόδιες για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και των κινδύνων που ανακύπτουν από τις εν λόγω δραστηριότητες, οι οποίες διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες νόμους, κανόνες και κανονισμούς και παρέχουν συμβουλές στις εκτελεστικές λειτουργίες στο πλαίσιο του τομέα εξειδίκευσής τους. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες ελέγχου κατά κανόνα περιλαμβάνουν λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικής επιθεώρησης. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις λειτουργίες ελέγχου παρατίθενται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση (GL44), σημεία 26 έως 29.

42. Η λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης θα πρέπει να διενεργεί ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος στο προφίλ κινδύνου του, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που παρατίθενται στην ενότητα 2.5.

43. Σε επίπεδο ομίλου, οι αρμόδιες λειτουργίες του ιδρύματος που ενοποιεί και των θυγατρικών θα πρέπει να επικοινωνούν και να ανταλλάσσουν πληροφορίες όπως κρίνεται σκόπιμο.

## 2.2 Συμμετοχή των μετόχων

44. Ανάλογα με τη νομική μορφή του ιδρύματος και με το ισχύον εθνικό δίκαιο, η έγκριση της πολιτικής αποδοχών ενός ιδρύματος και, κατά περίπτωση, οι αποφάσεις που αφορούν τις αποδοχές του διοικητικού οργάνου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού μπορούν επίσης να ανατίθενται στη συνέλευση των μετόχων σύμφωνα με το εθνικό εταιρικό δίκαιο<sup>14</sup>. Η ψήφος των μετόχων μπορεί να είναι είτε συμβουλευτική είτε δεσμευτική.

45. Όταν η έγκριση των αποδοχών μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου και λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ανατίθεται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει να εγκρίνουν όλες τις συνιστώσες των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης. Σε περίπτωση που η έγκριση της πολιτικής αποδοχών εναπόκειται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει επίσης να εγκρίνουν εκ των προτέρων είτε το μέγιστο ποσό των πληρωμών που μπορούν να αποδοθούν στο διοικητικό όργανο και σε άλλα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας σύμβασης είτε τα κριτήρια για τον καθορισμό των εν λόγω ποσών.

46. Προκειμένου οι μέτοχοι να είναι σε θέση να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σύμφωνα με τις παραγράφους 44 και 45, η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το ίδρυμα τους παρέχει επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την πολιτική αποδοχών με σκοπό να τους συνδράμει στην αξιολόγηση της διάρθρωσης των κινήτρων και του βαθμού στον οποίο ενθαρρύνεται και ελέγχεται η ανάληψη κινδύνου, καθώς και στην εκτίμηση του συνολικού κόστους της δομής των αποδοχών. Οι εν λόγω πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται αρκούντως έγκαιρα πριν από την αντίστοιχη συνέλευση των μετόχων. Θα πρέπει να παρέχονται λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών και τις τροποποιήσεις τους, καθώς και σχετικά με τις διαδικασίες και τις διεργασίες λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό ενός πακέτου αποδοχών, μεταξύ των οποίων πρέπει να περιλαμβάνονται τα εξής στοιχεία:

α) οι συνιστώσες των αποδοχών·

β) τα κύρια χαρακτηριστικά και οι στόχοι των πακέτων αποδοχών και η εναρμόνισή τους με την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των εταιρικών αξιών του ιδρύματος·

<sup>14</sup> Ανατρέξτε επίσης στην οδηγία 2007/36 για τα δικαιώματα των μετόχων, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2017/828, άρθρα 9α και 9β.

- γ) ο τρόπος με τον οποίο διασφαλίζεται ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο·
- δ) ο τρόπος με τον οποίον τα σημεία του στοιχείου β) λαμβάνονται υπόψη στις εκ των προτέρων/εκ των υστέρων προσαρμογές, ιδίως για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

47. Η εποπτική λειτουργία παραμένει υπεύθυνη για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη συνέλευση των μετόχων, καθώς και για την πρακτική υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών.

48. Σε περίπτωση που ζητείται από τους μετόχους να εγκρίνουν υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό έως και 200%, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α) Οι μέτοχοι που έχουν δικαίωμα ψήφου σχετικά με την προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών είναι οι μέτοχοι του ιδρύματος στο οποίο δραστηριοποιούνται τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τα οποία επηρεάζονται από το υψηλότερο μέγιστο επίπεδο των μεταβλητών αποδοχών. Για τα ιδρύματα που είναι θυγατρικές, αρμόδια να αποφασίσει είναι η γενική συνέλευση των μετόχων της θυγατρικής και όχι η γενική συνέλευση του ιδρύματος που ενοποιεί.
- β) Όταν ένα ίδρυμα ασκεί τα δικαιώματα ψήφου που διαθέτει ως μέτοχος της θυγατρικής του σε σχέση με την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών σε μια θυγατρική, θα πρέπει να πληρούται μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
  - i. η εποπτική λειτουργία του ιδρύματος που κατέχει τις μετοχές έχει ζητήσει εκ των προτέρων την ψήφο της συνέλευσης των μετόχων του σχετικά με τον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων ψήφου του ιδρύματος όσον αφορά την αύξηση του εν λόγω επιπέδου στις θυγατρικές του·
  - ii. η συνέλευση των μετόχων του ιδρύματος που ενοποιεί έχει αποφασίσει, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών του ομίλου, ότι οι θυγατρικές μπορούν να θεσπίζουν υψηλότερο μέγιστο επίπεδο για τη συγκεκριμένη αναλογία.
- γ) Σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) πρώτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, κατά την έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, η συνέλευση των μετόχων ενεργεί βάσει λεπτομερούς σύστασης στην οποία αναφέρονται ειδικότερα οι λόγοι, ο αριθμός των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τα οποία αφορά η μεταβολή και τα καθήκοντά τους εντός του ιδρύματος, καθώς και επεξήγηση του τρόπου με τον οποίο η υπό εξέταση υψηλότερη μέγιστη αναλογία μπορεί να επηρεάσει την απαίτηση διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να παρέχονται στους μετόχους αρκούντως έγκαιρα πριν από τη συνέλευση των μετόχων.



- δ) Τυχόν έγκριση υψηλότερης μέγιστης αναλογίας πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ· τόσο το κατώτατο όριο του 50% για την απαρτία όσο και τα κατώτατα όρια πλειοψηφίας του 66% και του 75% που απαιτούνται για την ψηφοφορία, όπως αναφέρονται στο εν λόγω άρθρο, θα πρέπει να υπολογίζονται λαμβανομένων υπόψη των δικαιωμάτων ψήφου που συνδέονται με τις μετοχές ή άλλων ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας του ιδρύματος.
- ε) Το κατώτατο όριο του 75%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το ποσοστό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που εκπροσωπούνται στη συνέλευση των μετόχων είναι μικρότερο του 50%, και το κατώτατο όριο του 66%, το οποίο εφαρμόζεται όταν το ποσοστό των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που εκπροσωπούνται είναι τουλάχιστον 50%, θα πρέπει να υπολογίζονται σε σχέση με τα δικαιώματα ψήφου των μετόχων που εκπροσωπούνται, και όχι σε σχέση με τον αριθμό των φυσικών ή νομικών προσώπων που είναι μέτοχοι.
- στ) Σύμφωνα με την τελευταία περίπτωση του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τα μέλη του προσωπικού τα οποία επηρεάζονται άμεσα από τα υψηλότερα μέγιστα επίπεδα μεταβλητών αποδοχών δεν πρέπει να επιτρέπεται να ασκούν, άμεσα ή έμμεσα, τυχόν δικαιώματα ψήφου που μπορεί να έχουν. Κατά συνέπεια, τα δικαιώματα ψήφου που διαθέτουν δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των ποσοστών ούτε στον αριθμητή ούτε στον παρονομαστή.
- ζ) Οι μετοχές «εκπροσωπούνται» όταν ο μέτοχος έχει νόμιμο δικαίωμα ψήφου επί της προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο εξασφαλίζεται η εν λόγω ψήφος. Σύμφωνα με αυτή την αρχή και λαμβανομένου υπόψη του εθνικού εταιρικού δικαίου, τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν τις εσωτερικές πολιτικές τους σχετικά με την «εκπροσώπηση» για τους σκοπούς της εν λόγω ψηφοφορίας.

49. Οι μέτοχοι θα πρέπει να μπορούν να ψηφίζουν σχετικά με τη μείωση τυχόν υψηλότερης μέγιστης αναλογίας που είχε εγκριθεί στο παρελθόν. Για την εν λόγω ψηφοφορία θα πρέπει να απαιτείται πλειοψηφία επί των ψήφων των μετόχων σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες για τις τακτικές αποφάσεις όπως προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο. Σε περίπτωση μείωσης της εγκεκριμένης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας, το ίδρυμα θα πρέπει να ενημερώνει την αρμόδια αρχή για την απόφαση και για την εγκριθείσα αναλογία εντός πέντε εργάσιμων ημερών.

## 2.3 Ενημέρωση των αρμόδιων αρχών

50. Κατά την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής σχετικά με τη σύσταση που υποβλήθηκε στη συνέλευση των μετόχων, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) τέταρτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα θα πρέπει να διαβιβάζει στην αρμόδια αρχή όλες τις πληροφορίες που έχουν υποβληθεί στους μετόχους, συμπεριλαμβανομένης της

προτεινόμενης υψηλότερης μέγιστης αναλογίας και του σχετικού σκεπτικού, το αργότερο πέντε εργάσιμες ημέρες μετά την ενημέρωση των μετόχων για το γεγονός ότι πρόκειται να ζητηθεί η έγκριση της υψηλότερης αναλογίας.

51. Κατά την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής σχετικά με τη λήψη απόφασης από τους μετόχους του, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο ii) πέμπτη περίπτωση της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το ίδρυμα θα πρέπει να παρέχει τις εξής πληροφορίες:

- α) το αποτέλεσμα της απόφασης και την εγκριθείσα υψηλότερη μέγιστη αναλογία, συμπεριλαμβανομένης, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα ή λειτουργία που κατατάσσεται στους επιχειρηματικούς τομείς και στις λειτουργίες που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τη συγκέντρωση δεδομένων όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα και στις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΑΤ σχετικά με τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών, που δημοσιεύθηκαν αμφότερες στις 16 Ιουλίου 2014<sup>15</sup>.
- β) τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού τα οποία επηρεάζονται από τις υψηλότερες μέγιστες αναλογίες και, σε περίπτωση που οι αναλογίες διαφέρουν μεταξύ επιχειρηματικών τομέων και λειτουργιών, το αντίστοιχο επίπεδο της αναλογίας για κάθε επιχειρηματικό τομέα και για κάθε λειτουργία·
- γ) ανάλυση που καταδεικνύει ότι η προτεινόμενη υψηλότερη αναλογία δεν έρχεται σε σύγκρουση με τις υποχρεώσεις δυνάμει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, λαμβανομένων ιδίως υπόψη των υποχρεώσεων του ιδρύματος όσον αφορά τα ίδια κεφάλαια·
- δ) τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο παράρτημα 2, με χρήση του παρεχόμενου υποδείγματος·
- ε) άλλες πληροφορίες που ενδέχεται να ζητηθούν από την αρμόδια αρχή.

## 2.4 Σύσταση επιτροπής αποδοχών

52. Σύμφωνα με το άρθρο 109 και το άρθρο 95 παράγραφος 1 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, όλα τα ιδρύματα τα οποία είναι σημαντικά αυτά καθαυτά, λαμβανομένης υπόψη της ατομική βάσης, της μητρικής εταιρείας και του επιπέδου ομίλου, οφείλουν να συγκροτούν επιτροπή αποδοχών. Οι θυγατρικές που διέπονται από ειδική τομεακή νομοθεσία (π.χ. επιχειρήσεις επενδύσεων, διαχειριστές ΔΟΕΕ ή ΟΣΕΚΑ) θα πρέπει να εφαρμόζουν τους κανόνες που προβλέπονται στην ειδική τομεακή νομοθεσία που ισχύει για αυτές προκειμένου να καθορίζουν αν υποχρεούνται ή όχι να συγκροτήσουν επιτροπή αποδοχών. Το ίδρυμα που

<sup>15</sup> Αμφότερες οι κατευθυντήριες γραμμές μπορούν να αναζητηθούν στον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

ενοποιεί θα πρέπει να διασφαλίζει τη συγκρότηση επιτροπής αποδοχών όταν αυτό απαιτείται βάσει νόμου.

53. Σε περίπτωση συγκρότησης επιτροπής αποδοχών σε μη σημαντικό ίδρυμα, το ίδρυμα θα πρέπει μεν να συμμορφώνεται με τις διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών, αλλά μπορεί να συνδυάζει τα καθήκοντα της επιτροπής αποδοχών με άλλα καθήκοντα, υπό την προϋπόθεση ότι δεν προκύπτουν συγκρούσεις συμφερόντων.

54. Σε περίπτωση μη συγκρότησης επιτροπής αποδοχών, θα πρέπει να θεωρείται ότι οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών αφορούν την εποπτική λειτουργία.

### 2.4.1 Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών

55. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να απαρτίζεται από μέλη της εποπτικής λειτουργίας<sup>16</sup> που δεν ασκούν εκτελεστικά καθήκοντα. Στα ιδρύματα G-SII και O-SII, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει κατά πλειοψηφία ανεξάρτητα μέλη και να έχει ως πρόεδρο ένα ανεξάρτητο μέλος. Σε άλλα σημαντικά ιδρύματα, τα οποία προσδιορίζονται από τις αρμόδιες αρχές ή το εθνικό δίκαιο, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει έναν επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μελών<sup>17</sup>. Εάν η εθνική νομοθεσία προβλέπει εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο, στην επιτροπή αποδοχών πρέπει να συμπεριλαμβάνεται ένας ή περισσότεροι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

56. Τα μέλη της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις, εξειδίκευση και επαγγελματική πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, ιδίως σε ό,τι αφορά τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και κεφαλαίων των ιδρυμάτων.

### 2.4.2 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

57. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

- α) να είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές που πρόκειται να ληφθούν από την εποπτική λειτουργία, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα, καθώς και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού·

<sup>16</sup>Στις ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται διάφορες δομές διοικητικών οργάνων. Σε ορισμένες χώρες, συνηθίζεται μια ενιαία δομή, δηλαδή η εποπτική και η εκτελεστική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου ασκούνται από ένα μόνο όργανο. Σε άλλες χώρες, συνηθίζεται μια διττή δομή, όπου συγκροτούνται δύο ανεξάρτητα όργανα: το ένα για την άσκηση της εκτελεστικής λειτουργίας και το άλλο για την εποπτεία της εκτελεστικής λειτουργίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει μέλη του εποπτικού οργάνου.

<sup>17</sup>Ανεξαρτησία όπως ορίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση και δείτε επίσης τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ESMA και της EAT σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις.

- β) να παρέχει τη στήριξή της και συμβουλές στην εποπτική λειτουργία σχετικά με τον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και για το αν η εν λόγω πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και αν υποστηρίζει την ισότιμη μεταχείριση μελών προσωπικού διαφορετικού φύλου·
- γ) να στηρίζει την εποπτική λειτουργία σε ό,τι αφορά την επίβλεψη των πολιτικών, των πρακτικών και των διαδικασιών αποδοχών και της συμμόρφωσης με την πολιτική αποδοχών·
- δ) να ελέγχει αν η ισχύουσα πολιτική αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, εάν είναι απαραίτητο, να διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές·
- ε) να εξετάζει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αποδοχών, τους οποίους ενδέχεται να αποφασίσει να προσλάβει η εποπτική λειτουργία για την παροχή συμβουλών ή στήριξης·
- στ) να διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στους μετόχους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, ιδίως σε σχέση με προτεινόμενη υψηλότερη μέγιστη αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών·
- ζ) να αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που θεσπίζονται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα επίπεδα όλων των ειδών κινδύνων, της ρευστότητας και των κεφαλαίων και ότι η συνολική πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, καθώς και με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος·
- η) να αξιολογεί την επίτευξη των στόχων επιδόσεων και την ανάγκη εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και ρυθμίσεων περί επιστροφής αποδοχών·
- θ) να εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών από εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα, και να επανελέγχει εκ των υστέρων τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της απόδοσης και της εκ των προτέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο βάσει των πραγματικών αποτελεσμάτων των κινδύνων.

58. Σε περίπτωση που το ίδρυμα έχει συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης, θα πρέπει να τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διατυπώνει συστάσεις προς την εποπτική λειτουργία σχετικά με τον σχεδιασμό του πακέτου αποδοχών και τα ποσά των αποδοχών προς καταβολή στα ανώτερα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.

### 2.4.3 Διαδικασία και δίαυλοι αναφοράς

59. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

- α) να έχει πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων της εποπτικής λειτουργίας σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή, την επίβλεψη και την αξιολόγηση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών·
- β) να διαθέτει επαρκείς χρηματοδοτικούς πόρους και απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και τα δεδομένα των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης κινδύνων·
- γ) να διασφαλίζει τη δέουσα συμμετοχή των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου και άλλων συναφών λειτουργιών (π.χ. η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, οι νομικές υπηρεσίες, ο στρατηγικός σχεδιασμός) στους αντίστοιχους τομείς εξειδίκευσης τους και, όπου κρίνεται απαραίτητο, να ζητεί τη συνδρομή εξωτερικών συμβούλων.

60. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να συνεργάζεται με άλλες επιτροπές της εποπτικής λειτουργίας των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία της πολιτικής αποδοχών και των πρακτικών αποδοχών (π.χ. επιτροπή κινδύνων, επιτροπή ελέγχου και επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων)· επίσης, θα πρέπει να παρέχει επαρκείς πληροφορίες στην εποπτική λειτουργία και, κατά περίπτωση, στη συνέλευση των μετόχων σχετικά με τις ασκούμενες δραστηριότητες.

61. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή κινδύνων, αυτή θα πρέπει, με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών, να εξετάζει κατά πόσον τα κίνητρα που προβλέπουν οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών λαμβάνουν υπόψη τον κίνδυνο, το κεφάλαιο, τη ρευστότητα και την πιθανότητα και το χρονοδιάγραμμα κερδών του ιδρύματος.

62. Σε περίπτωση που έχουν συγκροτηθεί αμφότερες οι επιτροπές κινδύνων και αποδοχών, στις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να συμμετέχει, κατά περίπτωση, ένα μέλος της επιτροπής κινδύνων, και αντιστρόφως.

## 2.5 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών

63. Η εποπτική λειτουργία ή, εφόσον έχει συγκροτηθεί, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών του ιδρύματος υπόκεινται σε κεντρική και ανεξάρτητη εσωτερική επανεξέταση τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Η επανεξέταση θα πρέπει να περιλαμβάνει την ανάλυση του κατά πόσον η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

64. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρακολουθούν την εξέλιξη της διαφοράς αποδοχών μεταξύ των φύλων ανά χώρα χωριστά για:

- α) συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εξαιρουμένων των μελών του διοικητικού οργάνου·
- β) μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική τους αρμοδιότητα·
- γ) μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική τους αρμοδιότητα·
- δ) λοιπό προσωπικό

65. Όταν υφίστανται ουσιώδεις διαφορές ανάμεσα στον μέσο όρο αποδοχών των ανδρών και των γυναικών μελών του προσωπικού ή των ανδρών και των γυναικών μελών του διοικητικού οργάνου, τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν τους κύριους λόγους και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, κατά περίπτωση, ή θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν ότι η διαφορά δεν είναι απόρροια μιας πολιτικής αποδοχών που δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

66. Η κεντρική επανεξέταση της συμμόρφωσης με τις κανονιστικές διατάξεις, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες του ομίλου θα πρέπει να διενεργείται από τη λειτουργία εσωτερικής επιθεώρησης του ιδρύματος που ενοποιεί.

67. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν την κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση σε ατομική βάση. Στην περίπτωση ενός ομίλου, τα μη σημαντικά ιδρύματα που είναι θυγατρικές μπορούν να βασίζονται στην επανεξέταση που έχει διενεργηθεί από το ίδρυμα που ενοποιεί, εάν το εκάστοτε ίδρυμα έχει συμπεριληφθεί στην επανεξέταση που διενεργήθηκε σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση και εφόσον τα αποτελέσματα τίθενται στη διάθεση της εποπτικής λειτουργίας του εν λόγω ιδρύματος.

68. Ανεξάρτητα από την ευθύνη του διοικητικού οργάνου, ιδρύματα που είναι μη σημαντικά ιδρύματα ενδέχεται να προβαίνουν στην εξωτερική ανάθεση των καθηκόντων της περιοδικής ανεξάρτητης επανεξέτασης της πολιτικής αποδοχών<sup>18</sup>. Οι εργασίες του ιδρύματος κατά την εκτέλεση των εν λόγω καθηκόντων μπορούν να συμπληρώνονται και να υποστηρίζονται από ειδικευμένους και ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους<sup>19</sup>. Υπεύθυνη για την επανεξέταση είναι η εποπτική λειτουργία.

69. Στο πλαίσιο της κεντρικής και ανεξάρτητης εσωτερικής επανεξέτασης, τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν κατά πόσον οι συνολικές πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες αποδοχών:

- α) λειτουργούν κατά τα προβλεπόμενα (ειδικότερα, ότι τηρούνται οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι εσωτερικοί κανόνες που έχουν εγκριθεί· ότι οι καταβολές αποδοχών είναι κατάλληλες και σύμφωνες με την επιχειρηματική στρατηγική· και ότι αντικατοπτρίζονται επαρκώς το προφίλ κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και οι λοιποί σκοποί του ιδρύματος)·

<sup>18</sup> Ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τις ρυθμίσεις εξωτερικής ανάθεσης.

<sup>19</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την εξωτερική ανάθεση, ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση.

β) συμμορφώνονται με τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς, τις αρχές και τα πρότυπα και

γ) εφαρμόζονται με συνέπεια σε ολόκληρο τον όμιλο, συμμορφώνονται με τα άρθρα 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και με το άρθρο 16α της οδηγίας 2014/59/ΕΕ και δεν περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου.

70. Οι άλλες σχετικές εσωτερικές εταιρικές λειτουργίες (δηλαδή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, οι νομικές υπηρεσίες, ο στρατηγικός σχεδιασμός κ.λπ.), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές της εποπτικής λειτουργίας (ήτοι η επιτροπή ελέγχου, η επιτροπή κινδύνων και η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων), θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος προκειμένου να διασφαλίζεται η εναρμόνιση με τη στρατηγική και το πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνων των ιδρυμάτων.

71. Σε περίπτωση που από την περιοδική επανεξέταση αποκαλυφθεί ότι η πολιτική αποδοχών δεν λειτουργεί κατά τον επιδιωκόμενο ή τον προβλεπόμενο τρόπο ή σε περίπτωση διατύπωσης συστάσεων, η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι θα προταθεί, θα εγκριθεί και θα εφαρμοστεί εγκαίρως σχέδιο διορθωτικών μέτρων.

72. Τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας εσωτερικής επανεξέτασης και των ληφθέντων μέτρων για τη διόρθωση τυχόν προβλημάτων που διαπιστώθηκαν θα πρέπει να τεκμηριώνονται, είτε μέσω γραπτών εκθέσεων είτε μέσω των πρακτικών της συνεδρίασης των σχετικών επιτροπών ή της εποπτικής λειτουργίας, και να τίθενται στη διάθεση του διοικητικού οργάνου, των σχετικών επιτροπών και των εταιρικών λειτουργιών.

## 2.6 Εσωτερική διαφάνεια

73. Η πολιτική αποδοχών του ιδρύματος θα πρέπει να δημοσιοποιείται εσωτερικά στο σύνολο του προσωπικού και να είναι προσβάσιμη για όλο το προσωπικό ανά πάσα στιγμή. Εμπιστευτικές πληροφορίες για τις αποδοχές μεμονωμένων μελών του προσωπικού δεν υπόκεινται σε κανόνες εσωτερικής διαφάνειας.

74. Τα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών αποδοχών τους, καθώς και για τη διαδικασία και τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και στις μεταβλητές αποδοχές τους. Ειδικότερα, η διαδικασία αξιολόγησης των επιδόσεων ενός μεμονωμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να τεκμηριώνεται δεόντως και να είναι διαφανής για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο.

## 3. Πολιτικές αποδοχών και πλαίσιο ομίλου

75. Κατά την εφαρμογή του παρόντος εγγράφου σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, το ίδρυμα που ενοποιεί θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ισχύουν για το προσωπικό και συγκεκριμένα μέλη του

προσωπικού των θυγατρικών του στο πλαίσιο της εποπτικής ενοποίησης, όπως ορίζεται στην παράγραφο 9. Το ίδρυμα που ενοποιεί ή υποενοποιεί θα πρέπει να διαθέτει και να αποστέλλει στην αρμόδια αρχή του, κατόπιν αιτήματος, πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών αποδοχών σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών τους που εμπίπτουν στο πεδίο της εποπτικής ενοποίησης.

76. Η αρχή ενοποιημένης εποπτείας και η αρμόδια αρχή του ιδρύματος που υποενοποιεί θα πρέπει να επιβλέπουν αποτελεσματικά την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου και να προσπαθούν να συνεργάζονται, ακόμα και στο πλαίσιο των σωμάτων εποπτών, με άλλες αρχές κρατών μελών που είναι υπεύθυνες για την εποπτεία των σχετικών θυγατρικών και με αρχές τρίτων χωρών όποτε αυτό είναι εφικτό.

77. Σε ενοποιημένο ή υποενοποιημένο επίπεδο, το ίδρυμα που ενοποιεί και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι μια πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου εφαρμόζεται και τηρείται για όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων όλων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σε όλα τα ιδρύματα και άλλες οντότητες στο πλαίσιο της εποπτικής ενοποίησης και σε όλα τα υποκαταστήματα. Κατά τη θέσπιση της πολιτικής αποδοχών σε επίπεδο ομίλου, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη συγκεκριμένες απαιτήσεις αποδοχών των θυγατρικών. Η πολιτική αποδοχών του ομίλου θα πρέπει να είναι σύμφωνη και να προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

78. Όσον αφορά ιδρύματα και οντότητες στο πλαίσιο ομίλου που βρίσκονται σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου θα πρέπει να εξειδικεύει τον τρόπο με τον οποίο η εφαρμογή της θα αντιμετωπίζει τις διαφορές στην εφαρμογή των απαιτήσεων αποδοχών της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε εθνικό επίπεδο, ιδίως σε σχέση με την εφαρμογή του περιορισμού της μέγιστης αναλογίας ανάμεσα στις μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών και τις σταθερές αποδοχές έως 100% (κατά περίπτωση, έως 200% με την έγκριση των μετόχων)<sup>20</sup>, τη δυνατότητα εφαρμογής του υποθετικού συντελεστή αναπροσαρμογής<sup>21</sup>, τυχόν περιορισμούς σε σχέση με τη χρήση μέσων<sup>22</sup>, την εφαρμογή παρεκκλίσεων βάσει του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και της εθνικής διακριτικής ευχέρειας που ορίζεται στο άρθρο 109 παράγραφος 6 της εν λόγω οδηγίας ώστε να συμπεριληφθούν θυγατρικές που υπόκεινται σε ειδικό πλαίσιο αποδοχών που εμπίπτει στο πεδίο της ενοποιημένης εφαρμογής των άρθρων 92, 94 και 95 της εν λόγω οδηγίας.

79. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων σε ενοποιημένη βάση, εφαρμόζονται οι απαιτήσεις αποδοχών που ισχύουν στο κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται το ίδρυμα που ενοποιεί, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που έχουν ουσιαστική αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου, ακόμα και αν η εφαρμογή των απαιτήσεων που θέτει το άρθρο 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ είναι πιο αυστηρή από εκείνη του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται το ίδρυμα που ενοποιεί. Ομοίως, οι θυγατρικές που

<sup>20</sup>Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

<sup>21</sup>Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

<sup>22</sup>Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο β) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.



υπόκεινται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ πρέπει να συμμορφώνονται όσον αφορά το προσωπικό τους με τις ισχύουσες απαιτήσεις βάσει του εθνικού δικαίου, ακόμα και αν είναι πιο αυστηρές από τις απαιτήσεις σε ενοποιημένη βάση.

80. Τα αποσπασμένα μέλη του προσωπικού από μητρική επιχείρηση τρίτης χώρας σε θυγατρική της ΕΕ που αποτελεί ίδρυμα ή υποκατάστημα τα οποία, εάν απασχολούνταν απευθείας από το ίδρυμα ή το υποκατάστημα της ΕΕ, θα ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του εν λόγω ιδρύματος ή υποκαταστήματος της ΕΕ, αποτελούν συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Τα εν λόγω αποσπασμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να υπόκεινται στις διατάξεις των άρθρων 92, 93 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ όπως εφαρμόζονται στο κράτος μέλος όπου είναι εγκατεστημένο το ίδρυμα της ΕΕ ή το υποκατάστημα, καθώς και στα ισχύοντα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα. Για τους σκοπούς των βραχυπρόθεσμων αποσπάσεων, για παράδειγμα όταν ένα πρόσωπο απλώς διαμένει σε ένα κράτος μέλος για μερικές εβδομάδες προκειμένου να εκτελέσει εργασίες στο πλαίσιο ενός έργου, το πρόσωπο αυτό θα πρέπει να υπόκειται στις εν λόγω διατάξεις μόνον εάν θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού βάσει των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, λαμβανομένων υπόψη των αποδοχών που αποδίδονται για την αντίστοιχη χρονική περίοδο καθώς και του αντίστοιχου ρόλου και των αρμοδιοτήτων κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

81. Οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή οι αποσπάσεις δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο καταστρατήγησης των απαιτήσεων περί αποδοχών της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τυχόν συναφών προτύπων ή κατευθυντήριων γραμμών.

82. Όσον αφορά τις θυγατρικές που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες και οι οποίες περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 92, 94 και 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε ενοποιημένη βάση, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου θα πρέπει να ορίζει τη μέγιστη αναλογία μεταξύ της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών σε ποσοστό 100% κατ' ανώτατο όριο (κατά περίπτωση, έως και 200% κατόπιν έγκρισης των μετόχων σε επίπεδο ομίλου), να προσδιορίζει αν εφαρμόζεται ο υποθετικός συντελεστής αναπροσαρμογής και να διασφαλίζει ότι, για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών, χρησιμοποιούνται μέσα σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014<sup>23</sup> της Επιτροπής, εκτός εάν η εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων είναι παράνομη στην εν λόγω τρίτη χώρα. Η πολιτική αποδοχών των εν λόγω θυγατρικών τρίτης χώρας θα πρέπει να συνάδει με την πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου και να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις του άρθρου 92 παράγραφος 2 και των άρθρων 93 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ τουλάχιστον για τα

<sup>23</sup> Κατ' εξουσιοδότηση κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, της 12ης Μαρτίου 2014, για τη συμπλήρωση της οδηγίας (ΕΕ) αριθ. 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα που διευκρινίζουν τις κατηγορίες μέσων που αντανακλούν δεόντως την πιστωτική ικανότητα ενός ιδρύματος σε συνθήκες δρώσας οικονομικής κατάστασης και είναι κατάλληλα για να χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών (ΕΕ L 148 της 20.5.2014, σ. 21). Έχει δημοσιευτεί στη διεύθυνση: [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).

μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου.

83. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν λάβει άδεια λειτουργίας σε τρίτη χώρα υπόκεινται στις ίδιες απαιτήσεις με εκείνες που ισχύουν για τα ιδρύματα εντός των κρατών μελών. Σε περίπτωση που τα εν λόγω υποκαταστήματα επιθυμούν να εφαρμόσουν υψηλότερη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών από το 100%, θα πρέπει να αποδεικνύουν στην αρμόδια αρχή ότι οι μέτοχοι του ιδρύματος στην τρίτη χώρα έχουν εγκρίνει την υψηλότερη αναλογία.

84. Οι απαιτήσεις για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ και οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στα ιδρύματα κρατών μελών ανεξαρτήτως αν ενδεχομένως αποτελούν θυγατρικές μητρικού ιδρύματος σε τρίτη χώρα. Όταν μια εγκατεστημένη στην ΕΕ θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα αποτελεί ίδρυμα που ενοποιεί, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές του εν λόγω μητρικού ιδρύματος. Το ίδρυμα που ενοποιεί θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου του μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο των δικών του πολιτικών αποδοχών στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος εγγράφου.

## 4 Αναλογικότητα

85. Η αρχή της αναλογικότητας η οποία κωδικοποιείται στο άρθρο 92 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ αποσκοπεί στην αξιόπιστη αντιστοίχιση των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών με το ατομικό προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, ούτως ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικά οι στόχοι των απαιτήσεων για τις αποδοχές.

86. Για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στις απαιτήσεις περί αποδοχών και στα προβλεπόμενα στο παρόν έγγραφο, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εξετάζουν τα ακόλουθα κριτήρια συνδυαστικά:

α) το μέγεθος,

β) την εσωτερική οργάνωση και

γ) τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ιδρύματος.

87. Κατά την αξιολόγηση της αναλογικότητας και κατά τον καθορισμό του απαιτούμενου επιπέδου εξειδίκευσης των πολιτικών αποδοχών και των προσεγγίσεων μέτρησης του κινδύνου, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τον συνδυασμό των

ποιοτικών και ποσοτικών παραμέτρων όλων των προαναφερθέντων κριτηρίων. Για παράδειγμα, μια επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να είναι μικρής κλίμακας αλλά θα μπορούσε πάντα να περιλαμβάνει πολύπλοκες δραστηριότητες και προφίλ κινδύνου λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων της ή της πολυπλοκότητας των προϊόντων της.

88. Για τους σκοπούς ανωτέρω, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα εξής κριτήρια:

- α) αν το ίδρυμα πληροί τα κριτήρια για μικρό ή μη πολύπλοκο ίδρυμα ή μεγάλο ίδρυμα όπως ορίζεται στα στοιχεία 145 και 146 του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013·
- β) αν το ίδρυμα πληροί τα κριτήρια και τα όρια που καθορίζονται στις παραγράφους 3 και 4 του άρθρου 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε σχέση με τις παρεκκλίσεις από τη διαδικασία καταβολής των μεταβλητών αποδοχών·
- γ) τη γεωγραφική παρουσία του ιδρύματος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων του σε κάθε δικαιοδοσία·
- δ) τη νομική μορφή και τα διαθέσιμα μετοχικά και χρεωστικά μέσα·
- ε) την έγκριση της χρήσης εσωτερικών μεθόδων για τη μέτρηση των κεφαλαιακών απαιτήσεων (π.χ. προσέγγιση εσωτερικών διαβαθμίσεων, εξελιγμένη προσέγγιση μέτρησης)·
- στ) αν το ίδρυμα ανήκει σε όμιλο και, εάν ναι, την αξιολόγηση αναλογικότητας που πραγματοποιείται για τον όμιλο και τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει το ίδρυμα·
- ζ) τον τύπο δραστηριότητας και υπηρεσιών για τις οποίες έχει ληφθεί άδεια λειτουργίας (π.χ. δάνεια και καταθέσεις, επενδυτική τραπεζική)·
- η) την υποκείμενη επιχειρηματική στρατηγική·
- θ) τη δομή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, και τον χρονικό ορίζοντα, τον μετρήσιμο χαρακτήρα και την προβλεψιμότητα των κινδύνων των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων·
- ι) τη χρηματοδοτική διάρθρωση του ιδρύματος·
- ια) την εσωτερική οργάνωση του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού·
- ιβ) τη δομή των κερδών και ζημιών του ιδρύματος·

ιγ) το είδος των πελατών (π.χ. πελάτες λιανικής, εταιρικοί πελάτες, μικρές επιχειρήσεις, δημόσιος φορέας)·

ιδ) την πολυπλοκότητα των προϊόντων ή των συμβάσεων.

89. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων αποδοχών και των διατάξεων που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές με αναλογικό τρόπο, τα ιδρύματα έχουν ευθύνη να εξετάζουν το προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και άλλα χαρακτηριστικά τους, καθώς και να αναπτύσσουν και να εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που εναρμονίζονται κατάλληλα με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος. Ωστόσο, η υποχρέωση τήρησης άρτιων και αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών αποδοχών ισχύει για όλα τα ιδρύματα και για το σύνολο του προσωπικού, ανεξαρτήτως των διαφορετικών χαρακτηριστικών των ιδρυμάτων.

90. Πριν από την εφαρμογή των απαιτήσεων για τις αποδοχές και των διατάξεων που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές με αναλογικό τρόπο, θα πρέπει να πραγματοποιείται ο προσδιορισμός του προσωπικού, με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής βάσει του άρθρου 94 παράγραφος 2 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και πρόσθετα εσωτερικά κριτήρια<sup>24</sup>.

91. Ο περιορισμός της μέγιστης αναλογίας ανάμεσα στις μεταβλητές συνιστώσες των αποδοχών και τις σταθερές συνιστώσες σε 100% (200% με έγκριση των μετόχων) θα πρέπει να ισχύει για όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού στο ίδρυμα.

92. Κατά την εφαρμογή ειδικών πολιτικών αποδοχών για διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σύμφωνα με τις ενότητες 3 και 4 του παρόντος εγγράφου, για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αντίκτυπος της εκάστοτε κατηγορίας συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

93. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και τις διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές με τρόπο που προβλέπει ισότιμους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των διαφόρων ιδρυμάτων.

### **Παρεκκλίσεις από τη διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών**

94. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ από τα κράτη μέλη, τα ιδρύματα που δεν είναι μεγάλα ιδρύματα όπως ορίζονται στο σημείο 146 του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 και των οποίων το σύνολο των στοιχείων ενεργητικού είναι κάτω από το όριο που καθορίζεται στο εθνικό δίκαιο μπορούν να μην εφαρμόσουν τις απαιτήσεις για την αναβολή των μεταβλητών αποδοχών και να τις

<sup>24</sup> Ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές για τη διαδικασία προσδιορισμού που περιγράφεται στην ενότητα 5 στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

καταβάλουν σε μέσα όπως ορίζεται στα στοιχεία ιβ), ιγ) και στη δεύτερη παράγραφο του στοιχείου ε) του άρθρου 94 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Ένα ίδρυμα που πληροί ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια του σημείου 146 του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 είναι μεγάλο ίδρυμα.

- α) Η αξιολόγηση του αν ένα ίδρυμα είναι G-SII ή O-SII πραγματοποιείται σύμφωνα με το άρθρο 131 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής (ΕΕ) 2016/1608 όσον αφορά τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για την εξειδίκευση της μεθοδολογίας για τον προσδιορισμό των παγκόσμιων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων και για τον ορισμό υποκατηγοριών παγκόσμιων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων και τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT για τα κριτήρια προσδιορισμού των προϋποθέσεων εφαρμογής του άρθρου 131 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις) σε σχέση με την αξιολόγηση άλλων συστημικά σημαντικών ιδρυμάτων.
- β) Για να αξιολογηθεί αν ένα ίδρυμα που ενοποιεί πληροί το όριο του σημείου 146 στοιχείο δ) του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, τα κριτήρια πληρούνται αν το ποσό σε ενοποιημένη βάση<sup>25</sup> υπερβαίνει το κατώτατο όριο. Τα ποσά, εάν είναι απαραίτητο, θα πρέπει να μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και προϋπολογισμού κατά τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος που ενοποιεί.

95. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται σε ένα μέλος του προσωπικού και της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών ετήσιων αποδοχών για τους σκοπούς του άρθρου 94 παράγραφος 3 στοιχείο β), δηλαδή την εφαρμογή των παρεκκλίσεων από την απαίτηση αναβολής και καταβολής σε μέσα των μεταβλητών αποδοχών σε μεμονωμένα μέλη του προσωπικού, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ποσά που εξειδικεύονται στα στοιχεία α) και β) και να εφαρμόζουν τους περαιτέρω όρους στα στοιχεία γ) έως στ):

- α) ετήσιες μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται για την περίοδο επιδόσεων που αντιστοιχεί στο οικονομικό έτος για το οποίο καθορίζεται αν μπορεί να ισχύσει η παρέκκλιση και όλες τις περιόδους επιδόσεων που έληξαν σε αυτό το οικονομικό έτος, ανεξάρτητα από τη διάρκεια των υποκείμενων περιόδων επιδόσεων που έληξαν εντός αυτού του οικονομικού έτους, π.χ. θα πρέπει να περιλαμβάνουν το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών με βάση ανανεούμενες και μη ανανεούμενες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους και μεταβλητές αποδοχές διακράτησης για περιόδους άνω του ενός έτους όποτε η υποκείμενη περίοδος έληξε εντός του δεδομένου οικονομικού έτους.

<sup>25</sup> Ισχύει το άρθρο 19 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013 σε σχέση με οντότητες που αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης.

- β) ετήσιες σταθερές αποδοχές που αποδίδονται για το οικονομικό έτος για το οποίο μπορεί να ισχύσει η παρέκκλιση· τα ιδρύματα μπορούν να αποκλείσουν άλλες συνιστώσες των σταθερών αποδοχών όπως ορίζεται στις παραγράφους 132 και 133 για τον υπολογισμό·
- γ) τα ποσά θα πρέπει να βασίζονται στον ορισμό για σταθερές και μεταβλητές αποδοχές όπως περιλαμβάνεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και θα πρέπει να υπολογίζονται με βάση τις ακαθάριστες αποδιδόμενες αποδοχές·
- δ) οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να αποτελούνται από όλες τις μορφές των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών βάσει επιδόσεων, των ποσών που καταβάλλονται ως εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, των μεταβλητές αποδοχές διακράτησης, της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης ή των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών·
- ε) όταν τα ποσά καθορίζονται από τα ιδρύματα σε εξατομικευμένη βάση, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που αποδίδονται από το ίδρυμα· όταν το ποσό καθορίζεται σε ενοποιημένη βάση από το ίδρυμα που ενοποιεί, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι αποδοχές που αποδίδονται από χρηματοοικονομικά ιδρύματα και επιχειρήσεις παροχής επικουρικών υπηρεσιών·
- στ) όποτε οι αποδοχές καταβάλλονται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα ποσά θα πρέπει να μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και προϋπολογισμού κατά τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος .

96. Κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου της αξίας των στοιχείων ενεργητικού για την τετραετία ακριβώς πριν από το τρέχον οικονομικό έτος για τους σκοπούς του στοιχείου α) του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν τον απλό μέσο όρο αυτής της αξίας στη λήξη της προηγούμενης τετραετίας. Όποτε τα ποσά τηρούνται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα ποσά θα πρέπει να μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και του προϋπολογισμού κατά τον τελευταίο μήνα κάθε οικονομικού έτους.

97. Όταν το εθνικό δίκαιο εξουσιοδοτεί τις αρμόδιες αρχές να καθορίζουν τα κατώτατα όρια βάσει του άρθρου 94 παράγραφος 3 και του άρθρου 94 παράγραφος 4 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ για μεμονωμένα ιδρύματα, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει, κατά τη μείωση ή αύξηση των ορίων βάσει του άρθρου 94 παράγραφος 3 και του άρθρου 94 παράγραφος 4 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ιδρύματος, την εσωτερική του οργάνωση ή, κατά περίπτωση, τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει, καθώς επίσης να λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια αναλογικότητας που καθορίζονται στην παρούσα ενότητα.

## 5. Η διαδικασία προσδιορισμού

98. Αποτελεί ευθύνη των ιδρυμάτων να προσδιορίζουν τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος. Όλα τα ιδρύματα θα πρέπει να διενεργούν σε ετήσια βάση αυτοαξιολόγηση προκειμένου να προσδιορίζουν όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος. Η διαδικασία προσδιορισμού θα πρέπει να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής αποδοχών του ιδρύματος.
99. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να βασίζεται στα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και όπου κρίνεται αναγκαίο προκειμένου να διασφαλίζεται ο πλήρης προσδιορισμός όλων των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, σε πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από το ίδρυμα και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός του ιδρύματος, καθώς και τον αντίκτυπο των μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου.
100. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων με βάση τις αποδοχές των μελών του προσωπικού, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι σταθερές αποδοχές που αποδόθηκαν το προηγούμενο οικονομικό έτος και οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν στο προσωπικό κατά τη διάρκεια ή το προηγούμενο οικονομικό έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους είναι οι μεταβλητές αποδοχές που αποδόθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους με βάση τις προηγούμενες επιδόσεις. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν την ισχύουσα μέθοδο στην πολιτική αποδοχών που εφαρμόζουν. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων με βάση τις αποδοχές μελών του προσωπικού, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλες τις χρηματικές και μη χρηματικές σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών που αποδόθηκαν για επαγγελματικές υπηρεσίες. Τα συνήθη πακέτα αποδοχών που δεν συνυπολογίζονται σε ατομικό επίπεδο θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη βάσει του συνολικού ποσού κατανεμημένου σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια στο εκάστοτε μεμονωμένο μέλος του προσωπικού.
101. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων που ορίζονται σε ευρώ, τα ιδρύματα που αποδίδουν αποδοχές σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ θα πρέπει να μετατρέπουν τα ισχύοντα κατώτατα όρια με χρήση είτε της εσωτερικής συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιήθηκε για την ενοποίηση των λογαριασμών είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιεί η Επιτροπή για τον δημοσιονομικό προγραμματισμό και τον προϋπολογισμό κατά τον μήνα στον οποίο αποδόθηκαν οι αποδοχές είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας κατά τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους του ιδρύματος<sup>26</sup>. Το ίδρυμα θα πρέπει να τεκμηριώνει την ισχύουσα μέθοδο για τον καθορισμό της συναλλαγματικής ισοτιμίας στην πολιτική αποδοχών που εφαρμόζει.

<sup>26</sup> Οι συναλλαγματικές ισοτιμίες μπορούν να αναζητηθούν στον ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διεύθυνση: [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).

102. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να είναι σαφής, συνεπής, ορθά τεκμηριωμένη και να επικαιροποιείται περιοδικά κατά τη διάρκεια του έτους τουλάχιστον σε σχέση με τα ποιοτικά κριτήρια με βάση το άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και, όποτε ενδείκνυται, επιπρόσθετα των κριτηρίων των ιδρυμάτων. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού που εμπíπτουν ή ενδέχεται να εμπíπτουν στα κριτήρια του άρθρου 92 παράγραφος 3, στοιχεία α), β) και γ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ή σύμφωνα με τα κριτήρια του άρθρου 5 των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού για περίοδο τουλάχιστον τριών μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

103. Στην τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης που διενεργείται σε σχέση με τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να περιλαμβάνονται τουλάχιστον οι εξής πληροφορίες:

- α) το σκεπτικό στο οποίο στηρίζεται η αυτοαξιολόγηση και το πεδίο εφαρμογής της·
- β) η προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση των κινδύνων που ανακύπτουν από την επιχειρηματική στρατηγική και τις δραστηριότητες του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων γεωγραφικών τοποθεσιών·
- γ) ο τρόπος αξιολόγησης των προσώπων που εργάζονται σε ιδρύματα και άλλες οντότητες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, σε θυγατρικές και υποκαταστήματα, συμπεριλαμβανομένων των οντοτήτων που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες·
- δ) ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των διαφόρων εταιρικών οργάνων και εσωτερικών λειτουργιών που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην επίβλεψη, στην επανεξέταση και στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης· και
- ε) το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού.

104. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τηρούν αρχεία της διαδικασίας προσδιορισμού και των αποτελεσμάτων της και θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν στην αρμόδια εποπτική αρχή τους τον τρόπο προσδιορισμού των μελών του προσωπικού σύμφωνα αφενός με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και αφετέρου με τυχόν πρόσθετα κριτήρια που εφαρμόζονται από τα ιδρύματα.

105. Η τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται για πρώτη φορά, τις αρμοδιότητες και δραστηριότητες των θέσεων εργασίας τους, τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό και την κατανομή, εντός του ιδρύματος, των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε επιχειρηματικούς τομείς, καθώς και σύγκριση με τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης του προηγούμενου έτους.



106. Στην τεκμηρίωση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνονται μέλη του προσωπικού που έχουν προσδιοριστεί βάσει των ποσοτικών κριτηρίων, αλλά για τα οποία εκτιμάται ότι οι επαγγελματικές τους δραστηριότητες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν την τεκμηρίωση για επαρκές χρονικό διάστημα ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.

## 5.1 Προηγούμενη έγκριση εξαιρέσεων

107. Όταν το ίδρυμα καθορίζει σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ότι οι επαγγελματικές δραστηριότητες του μέλους του προσωπικού δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και υποβάλλει αίτηση για προηγούμενη έγκριση, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α) το διοικητικό όργανο θα πρέπει να αποφασίζει βάσει της διενεργηθείσας ανάλυσης στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας προσδιορισμού αν τα μέλη του προσωπικού δεν έχουν στην πραγματικότητα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και να ενημερώνει την εποπτική λειτουργία σχετικά με τη ληφθείσα απόφαση. Η εποπτική λειτουργία ή η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να εξετάζει τα κριτήρια και τη διαδικασία βάσει των οποίων λαμβάνονται οι αποφάσεις και να εγκρίνει τις εφαρμοζόμενες εξαιρέσεις<sup>27</sup>.
- β) Κάθε αίτηση για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να υποβάλλεται χωρίς καθυστέρηση, και το αργότερο εντός έξι μηνών από το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους. Η αρμόδια αρχή θα πρέπει να αξιολογεί την αίτηση και να την εγκρίνει ή να την απορρίπτει, κατά το δυνατόν, εντός χρονικής περιόδου τριών μηνών από την παραλαβή της πλήρους τεκμηρίωσης.
- γ) Σε περίπτωση που οι συνολικές αποδοχές του μέλους του προσωπικού ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό του 1 000 000 ευρώ κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να ενημερώνει αμέσως την Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών σχετικά με τη ληφθείσα αίτηση και να υποβάλλει την αρχική αξιολόγησή της. Κατόπιν αιτήματος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να υποβάλλει αμέσως στην EAT όλες τις πληροφορίες τις οποίες έχει λάβει από το ίδρυμα. Η EAT θα συνεργάζεται με την αρμόδια αρχή προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεπής έγκριση των εν λόγω εξαιρέσεων πριν από τη λήψη της απόφασης σχετικά με την έγκριση ή την απόρριψη της αίτησης από την αρμόδια αρχή.

108. Η προηγούμενη έγκριση σε σχέση με την εξαίρεση μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται σε σχέση με τα ποσοτικά κριτήρια θα πρέπει να αποδίδεται μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Το αίτημα για προηγούμενη έγκριση σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να υποβάλλεται κάθε χρόνο. Όσον αφορά τα μέλη του προσωπικού για τα οποία λαμβάνεται για

<sup>27</sup> Δείτε παράγραφο 110 όσον αφορά την έγκριση εξαιρέσεων στην πολιτική αποδοχών.

πρώτη φορά απόφαση σχετικά με την αίτηση, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το οικονομικό έτος κατά το οποίο ζητήθηκε η προηγούμενη έγκριση και το επόμενο οικονομικό έτος. Για τα μέλη του προσωπικού για τα οποία έχει ήδη εγκριθεί η εξαίρεση για το τρέχον οικονομικό έτος, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το επόμενο οικονομικό έτος.

109. Σε περίπτωση εξαίρεσης συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή του μητρικού ιδρύματος. Για τα υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων με έδρα σε τρίτη χώρα, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή που είναι υπεύθυνη για την εποπτεία των ιδρυμάτων στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένο το υποκατάστημα.

110. Τα αιτήματα για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού για τα οποία θα πρέπει να εφαρμοστεί εξαίρεση, το ποσοστό εσωτερικού κεφαλαίου που κατανέμεται σύμφωνα με το άρθρο 73 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ στην επιχειρηματική μονάδα στην οποία δραστηριοποιείται το μέλος του προσωπικού και την ανάλυση του αντίκτυπου του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος, για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δραστηριοποιούνται στην ίδια επιχειρηματική μονάδα και ασκούν τα ίδια καθήκοντα, θα πρέπει να πραγματοποιείται από κοινού αξιολόγηση.

## 5.2 Διακυβέρνηση της διαδικασίας προσδιορισμού

111. Το διοικητικό όργανο έχει την τελική ευθύνη για τη διαδικασία προσδιορισμού και την αντίστοιχη πολιτική. Το διοικητικό όργανο υπό την εποπτική του αρμοδιότητα θα πρέπει:

- α) να εγκρίνει την πολιτική για τη διαδικασία προσδιορισμού ως τμήμα της πολιτικής αποδοχών·
- β) να συμμετέχει στον σχεδιασμό της αυτοαξιολόγησης·
- γ) να διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού διενεργείται δεόντως σύμφωνα με την οδηγία 2013/36/ΕΕ, τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές·
- δ) να επιβλέπει τη διαδικασία προσδιορισμού σε διαρκή βάση·
- ε) να εγκρίνει τυχόν ουσιώδεις εξαιρέσεις από την εγκεκριμένη πολιτική ή τυχόν ουσιώδεις μεταβολές αυτής, καθώς και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τον αντίκτυπό τους·
- στ) να εγκρίνει ή να επιβλέπει τυχόν εξαίρεση μελών του προσωπικού σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε περίπτωση που τα ιδρύματα κρίνουν ότι τα εν λόγω μέλη του προσωπικού δεν πληρούν τα ποσοτικά κριτήρια που καθορίζονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής, επειδή

στην πραγματικότητα δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων και

- ζ) να επανεξετάζει κατά περιόδους την εγκεκριμένη πολιτική και, εφόσον απαιτείται, να την τροποποιεί.

112. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της για την κατάρτιση των αποφάσεων όσον αφορά τις αποδοχές. Σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, τα αντίστοιχα καθήκοντα θα πρέπει να εκτελούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη και ει δυνατόν τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού οργάνου υπό την εποπτική του αρμοδιότητα.

113. Η ανεξάρτητη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων και η ανεξάρτητη λειτουργία κανονιστικής συμμόρφωσης, οι λειτουργίες επιχειρηματικής υποστήριξης (π.χ. διαχείριση ανθρώπινων πόρων, νομικές υπηρεσίες) και οι σχετικές επιτροπές του διοικητικού οργάνου (ήτοι η επιτροπή κινδύνων, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων και η επιτροπή ελέγχου) θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους τους καθώς επίσης σε διαρκή βάση. Ειδικότερα, σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή κινδύνων, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν τη δέουσα ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών που εμπλέκονται στη διαδικασία προσδιορισμού. Η διαδικασία προσδιορισμού και το αποτέλεσμα της θα πρέπει να υπόκεινται σε ανεξάρτητη εσωτερική ή εξωτερική επανεξέταση.

### 5.3 Διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική, υποενοποιημένη και ενοποιημένη βάση

114. Τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια προσδιορισμού που περιλαμβάνονται στο άρθρο 92 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και τα κριτήρια που καθορίζονται επιπλέον από τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζονται τόσο από τα ιδρύματα σε ατομική βάση, με χρήση των στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της κατάστασης του ιδρύματος σε ατομική βάση, όσο και από το ίδρυμα που ενοποιεί σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, όπως ορίζεται στα σημεία 48) και 49) του άρθρου 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, συμπεριλαμβανομένων –με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 109 παράγραφοι 4 έως 6 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ– όλων των θυγατρικών που εμπίπτουν στο πεδίο της εποπτικής ενοποίησης οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, με χρήση των ενοποιημένων στοιχείων και λαμβανομένης υπόψη της ενοποιημένης κατάστασης και του αντίκτυπου στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σε ενοποιημένη βάση. Η διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση θα πρέπει να περιλαμβάνει μέλη του προσωπικού όπως ορίζονται στο άρθρο 109 παράγραφος 5 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ακόμα και αν η θυγατρική που απασχολεί τα εν λόγω μέλη του προσωπικού δεν υπόκειται στην εφαρμογή των απαιτήσεων των άρθρων 92, 94 και 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε ενοποιημένη βάση και δεν υπόκειται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ σε ατομική βάση.

115. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση, τα μέλη του προσωπικού μιας θυγατρικής εμπίπτουν στα κριτήρια αυτά μόνον εάν είναι αρμόδια για τις λειτουργίες που αναφέρονται στα εν λόγω κριτήρια σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση. Π.χ. στέλεχος θυγατρικής που είναι μέλος του διοικητικού οργάνου της εν λόγω θυγατρικής θα πρέπει να καλύπτεται από το κριτήριο «το στέλεχος είναι μέλος του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα» μόνον εάν το στέλεχος είναι επίσης μέλος του διοικητικού οργάνου του μητρικού ιδρύματος της ΕΕ.

116. Τα εφαρμοστέα ποσοτικά κριτήρια προσδιορισμού θα πρέπει να ισχύουν για όλα τα μέλη του προσωπικού του ιδρύματος και των θυγατρικών του που υπόκεινται στις απαιτήσεις των άρθρων 92, 94 και 95 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις αποδοχές που αποδίδονται στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής εποπτικής ενοποίησης.

117. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού, τα ιδρύματα θα πρέπει να προσδιορίζουν το προσωπικό που είναι αρμόδιο για τη λειτουργία που αναφέρεται στα ποιοτικά κριτήρια· το κύριο κριτήριο για τον προσδιορισμό δεν είναι η ονομασία της λειτουργίας αλλά η εξουσία και η αρμοδιότητα που ανατίθεται στην εν λόγω λειτουργία.

## 5.4 Ρόλος του ιδρύματος που ενοποιεί

118. Με την επιφύλαξη του άρθρου 109 παράγραφος 4 της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, το ίδρυμα που ενοποιεί θα πρέπει να διασφαλίζει τη γενική συνεκτικότητα των πολιτικών αποδοχών του ομίλου συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών προσδιορισμού και της ορθής εφαρμογής σε ενοποιημένη, υποενοποιημένη και ατομική βάση.

## 5.5 Ρόλος θυγατρικών και υποκαταστημάτων

119. Τα ιδρύματα που αποτελούν θυγατρικές ενός ιδρύματος που ενοποιεί θα πρέπει, στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών τους, να εφαρμόζουν την πολιτική που έχει θεσπιστεί από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιεί και τη διαδικασία για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Όλες οι θυγατρικές θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού που διενεργείται από το μητρικό ίδρυμα που ενοποιεί. Ειδικότερα, κάθε θυγατρική που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, θα πρέπει να παρέχει στο ίδρυμα που ενοποιεί όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον ορθό προσδιορισμό όλων των μελών του προσωπικού που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ιδρυμάτων σε ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση.

120. Οι θυγατρικές που δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία 2013/36/ΕΕ δεν υποχρεούνται να διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού σε ατομική βάση, εκτός εάν τους ζητηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις που αφορούν ειδικά τον τομέα τους. Όσον αφορά τις θυγατρικές που δεν υπόκεινται στην οδηγία ή σε άλλες ειδικές απαιτήσεις αποδοχών, όπως ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 109 παράγραφος 4 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, η αξιολόγηση θα πρέπει να

διενεργείται από το ίδρυμα που ενοποιεί σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση, με βάση τις πληροφορίες που παρέχει η θυγατρική. Τα ιδρύματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να διενεργούν τη δική τους αυτοαξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε ατομική βάση. Τα μικρά και λιγότερο πολύπλοκα ιδρύματα τα οποία περιλαμβάνονται σε διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση μπορούν να αναθέτουν την πρακτική εφαρμογή της διαδικασίας προσδιορισμού σε ατομική βάση στο ίδρυμα που ενοποιεί.

121. Τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος υποκαταστήματα πιστωτικών ιδρυμάτων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα και τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος ιδρύματα τα οποία αποτελούν θυγατρικές μητρικών ιδρυμάτων εγκατεστημένων σε τρίτες χώρες θα πρέπει να διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού και να ενημερώνουν τα μητρικά τους ιδρύματα για τα αποτελέσματά της. Τα ιδρύματα που είναι εγκατεστημένα σε κράτος μέλος θα πρέπει επίσης να συμπεριλαμβάνουν στην αξιολόγησή τους τις θυγατρικές τους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης και τα υποκαταστήματα που είναι εγκατεστημένα σε τρίτες χώρες. Τα ιδρύματα θα πρέπει να γνωρίζουν ότι τα υποκαταστήματα αποτελούν μη ανεξάρτητο τμήμα του ιδρύματος.

122. Για τα υποκαταστήματα τρίτης χώρας που βρίσκονται σε κράτος μέλος, τα κριτήρια προσδιορισμού θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο στις λειτουργίες, στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στο προσωπικό που είναι εγκατεστημένο σε ένα κράτος μέλος όπως στην περίπτωση ενός ιδρύματος σε ατομική βάση.

## 6. Κεφαλαιακή βάση

123. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η απόδοση, καταβολή και κατοχύρωση μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών, σύμφωνα με την πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων δεν είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης.

124. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσο η κεφαλαιακή βάση είναι υγιής, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων του και ιδίως το κεφάλαιο κοινών μετοχών της κατηγορίας 1, τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, συμπεριλαμβανομένης της συνδυασμένης απαίτησης αποθέματος ασφαλείας που ορίζεται στο άρθρο 128 παράγραφος 6 της οδηγίας 2013/36/EU, την απαίτηση αποθέματος ασφαλείας για τον δείκτη μόχλευσης όπως ορίζεται στο άρθρο 92 παράγραφος 1α του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, την ελάχιστη απαίτηση για ίδια κεφάλαια και επιλέξιμες υποχρεώσεις όπως ορίζεται στο άρθρο 45γ της οδηγίας 2014/59/ΕΕ EU και κάθε κεφαλαιακή προσαύξηση και τους περιορισμούς διανομής κερδών που ορίζονται στα άρθρα 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 16α της οδηγίας 2014/59/ΕΕ που ισχύει για τις μεταβλητές αποδοχές όλου του προσωπικού καθώς και το αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης επάρκειας εσωτερικού κεφαλαίου. Η απαίτηση διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης και οι περιορισμοί διανομής κερδών ισχύουν επίσης σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση. Επιπλέον, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να

λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα της διαδικασίας εποπτικού ελέγχου και αξιολόγησης σύμφωνα με τις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές της EAT.

125. Τα ιδρύματα θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τον αντίκτυπο των μεταβλητών αποδοχών – τόσο των άμεσα καταβαλλόμενων όσο και των αναβαλλόμενων ποσών– στον κεφαλαιακό προγραμματισμό και στον προγραμματισμό ρευστότητάς τους, καθώς και στη συνολική διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου τους.

126. Οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται από ένα ίδρυμα δεν πρέπει να περιορίζουν την ικανότητα του ιδρύματος για διατήρηση ή αποκατάσταση της υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα και θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα των μετόχων και των ιδιοκτητών, των καταθετών, των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερομένων. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να αποδίδονται ούτε να καταβάλλονται εάν κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα να μην είναι πλέον υγιής η κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος. Το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη αυτές τις απαιτήσεις, τα αποτελέσματα από την εσωτερική διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου, τον πολυετή κεφαλαιακό προγραμματισμό, τους περιορισμούς διανομής κερδών που ορίζονται στα άρθρα 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 16α της οδηγίας 2014/59/ΕΕ και τις συστάσεις σχετικά με τις διανομές κερδών από τις αρμόδιες αρχές και τις ευρωπαϊκές εποπτικές αρχές, κατά τον προσδιορισμό:

- α) του συνολικού κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν για το συγκεκριμένο έτος· και
- β) του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν στο συγκεκριμένο έτος.

127. Τα ιδρύματα που δεν έχουν υγιή κεφαλαιακή βάση ή στα οποία διακυβεύεται ο υγιής χαρακτήρας της κεφαλαιακής βάσης θα πρέπει να λαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές:

- α) μείωση του κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με τα άρθρα 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 16α της οδηγίας 2014/59/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ενδεχομένου μείωσής του στο μηδέν·
- β) εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως των ρυθμίσεων *malus*·
- γ) χρήση του καθαρού κέρδους του ιδρύματος κατά το επίμαχο έτος και ενδεχομένως και κατά τα επόμενα έτη για την ενίσχυση της κεφαλαιακής βάσης. Το ίδρυμα δεν θα πρέπει να αντισταθμίζει τυχόν μείωση της μεταβλητής αποζημίωσης που πραγματοποιείται με σκοπό τη διασφάλιση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μεταγενέστερα έτη ή με άλλες πληρωμές, μηχανισμούς ή μεθόδους που οδηγούν σε καταστροφή της παρούσας διάταξης.

128. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να παρεμβαίνουν όταν η απόδοση μεταβλητών αποδοχών είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης επιβάλλοντας στο ίδρυμα την απαίτηση μείωσης ή εφαρμογής ανώτατου ορίου στο συνολικό κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές που καθορίζεται έως ότου βελτιωθεί η κατάσταση της κεφαλαιακής επάρκειας· και, εάν είναι απαραίτητο, την εφαρμογή μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως ρυθμίσεις malus, και την απαίτηση σύμφωνα με την οποία τα ιδρύματα πρέπει να χρησιμοποιούν τα καθαρά κέρδη για την ενίσχυση των ιδίων κεφαλαίων.

## Τίτλος II - Διάρθρωση αποδοχών

### 7. Κατηγορίες αποδοχών

129. Βάσει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι αποδοχές είναι είτε σταθερές είτε μεταβλητές αποδοχές· δεν υπάρχει τρίτη κατηγορία αποδοχών. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο των παρεκκλίσεων του άρθρου 94 παράγραφοι 3-5 της οδηγίας 2013/36/ΕΥ, στις περιπτώσεις που οι αποδοχές είναι μεταβλητές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει επίσης να πληρούνται όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ επιπρόσθετα στις γενικές απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στο άρθρο 92 αυτής της οδηγίας. Για τον σκοπό αυτό, τα ιδρύματα θα πρέπει να κατατάσσουν, σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τις συνιστώσες των αποδοχών είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές και οι πολιτικές αποδοχών τους θα πρέπει να θέτουν σαφή, αντικειμενικά, προκαθορισμένα και διαφανή κριτήρια για την υπαγωγή όλων των συνιστωσών των αποδοχών είτε στη σταθερή είτε στη μεταβλητή κατηγορία σύμφωνα με τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 92 παράγραφος 2 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

130. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η σαφής κατάταξη μιας συνιστώσας στις σταθερές αποδοχές με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, θα πρέπει να θεωρείται ότι υπάγεται στις μεταβλητές αποδοχές.

131. Οι αποδοχές είναι σταθερές όταν οι προϋποθέσεις για τη απόδοσή τους και το αντίστοιχο ποσό τους:

- α) βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια·
- β) είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής πείρας και αρχαιότητας του μέλους του προσωπικού·
- γ) χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ατομικό ποσό που αποδίδεται σε ατομικό επίπεδο στο μέλος του προσωπικού·
- δ) είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης·

ε) είναι αμετάκλητου χαρακτήρα· το μόνιμο ποσό μπορεί να μεταβληθεί μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης σύμφωνα με τα εθνικά κριτήρια περί καθορισμού των μισθών·

στ) δεν μπορούν να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν από το ίδρυμα·

ζ) δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου· και

η) δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις.

132. Οι συνιστώσες των αποδοχών οι οποίες είτε εντάσσονται στο πλαίσιο μιας γενικής πολιτικής σε επίπεδο ιδρύματος εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που απαριθμούνται στην παράγραφο 131 είτε συνιστούν πληρωμές που καταβάλλονται υποχρεωτικά δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, θεωρούνται σταθερές αποδοχές. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι πληρωμές που αποτελούν τμήμα των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση, όπως ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

133. Οι ακόλουθες συνιστώσες των αποδοχών θα πρέπει επίσης να θεωρούνται σταθερές, όταν όλες οι όμοιες καταστάσεις αντιμετωπίζονται συστηματικά με τον ίδιο τρόπο:

α) οι αποδοχές καταβάλλονται στο εκπατρισμένο προσωπικό λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης και των φορολογικών συντελεστών που ισχύουν στη διαφορετική χώρα·

β) τα επίδομα χρησιμοποιούνται για την αύξηση του σταθερού βασικού μισθού σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το προσωπικό εργάζεται στο εξωτερικό και λαμβάνει μικρότερες αποδοχές από εκείνες που θα του καταβάλλονταν για συγκρίσιμη θέση στην τοπική αγορά εργασίας, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες ειδικές προϋποθέσεις:

i. το επίδομα καταβάλλεται αδιακρίτως σε όλα τα μέλη του προσωπικού που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση·

ii. το επίδομα αποδίδεται επειδή το προσωπικό εργάζεται προσωρινά στο εξωτερικό ή σε διαφορετική θέση και απαιτείται προσαρμογή του επιπέδου αποδοχών ώστε να συνάδει με τα επίπεδα αποδοχών στην αντίστοιχη αγορά·

iii. το επίπεδο πρόσθετων αποδοχών βασίζεται σε προκαθορισμένα κριτήρια·

iv. η διάρκεια του επιδόματος συνδέεται με τη διάρκεια της κατάστασης που αναφέρεται ανωτέρω.



## 8. Ειδικές συνιστώσες των αποδοχών

### 8.1 Επιδόματα

134. Οι μεταβλητές και σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται από τα ιδρύματα μπορούν να αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, περιλαμβανομένων πρόσθετων ή επικουρικών αποδοχών ή παροχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αναλύουν τα επιδόματα<sup>28</sup> και να τα κατατάσσουν στη μεταβλητή ή στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών. Η κατάταξη θα πρέπει να βασίζεται στα κριτήρια που παρατίθενται στην ενότητα 7.

135. Ειδικότερα, σε περίπτωση που τα επιδόματα θεωρούνται σταθερές αποδοχές, αλλά παρουσιάζουν οποιοδήποτε από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά, το ίδρυμα θα πρέπει να τεκμηριώνει δεόντως τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων που διενεργούνται σύμφωνα με την ενότητα 7:

- α) καταβάλλονται μόνο σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού<sup>29</sup>.
- β) περιορίζονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών υπό άλλες συνθήκες θα υπερέβαινε το 100% (κατά περίπτωση, έως και 200% εφόσον αυτό έχει εγκριθεί από τους μετόχους).
- γ) τα επιδόματα συνδέονται με δείκτες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να εκληφθούν ως προσεγγιστικοί δείκτες για τις επιδόσεις. Σε αυτή την περίπτωση, το ίδρυμα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι οι εν λόγω δείκτες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις του ιδρύματος, π.χ. μέσω ανάλυσης της συσχέτισης με τους χρησιμοποιούμενους δείκτες επιδόσεων.

136. Σε περίπτωση που τα επιδόματα βασίζονται στον ρόλο, στη λειτουργία ή στην ευθύνη διαχείρισης του προσωπικού, προκειμένου να καταταχθούν ορθά στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών, θα πρέπει να πληρούν τα κριτήρια που καθορίζονται στην παράγραφο 131 λαμβανομένων υπόψη όλων των ακόλουθων στοιχείων:

- α) το επίδομα συνδέεται με ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης και αποδίδεται εφόσον δεν προκύπτουν ουσιώδεις μεταβολές ως προς τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες του ρόλου οι οποίες θα είχαν ως αποτέλεσμα το μέλος του προσωπικού να έχει στην πραγματικότητα διαφορετικό ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης.
- β) το ποσό δεν εξαρτάται από κανέναν άλλο παράγοντα πλην της εκπλήρωσης ορισμένου ρόλου ή της ανάληψης ορισμένης ευθύνης διαχείρισης και των κριτηρίων της παραγράφου 203.

<sup>28</sup> Η επισήμανση μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το ίδρυμα: «αποδοχές βάσει θέσης, επίδομα προσωπικού, προσαρμοζόμενο επίδομα θέσης, επίδομα υπό μορφή σταθερής απόδοσης» κ.λπ.

<sup>29</sup> Η ιδιότητα συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ρόλος ή λειτουργία.

- γ) κάθε άλλο μέλος του προσωπικού που επιτελεί τον ίδιο ρόλο ή έχει την ίδια ευθύνη διαχείρισης και βρίσκεται σε αντίστοιχη κατάσταση δικαιούται να λαμβάνει αντίστοιχο επίδομα.

137. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα επιδόματα δεν αποτελούν μηχανισμό ή μέθοδο που διευκολύνει τη μη συμμόρφωση των ιδρυμάτων με την οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις.

## 8.2 Μεταβλητές αποδοχές βάσει μελλοντικών επιδόσεων

138. Σε περίπτωση που η απόδοση μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται σε παλαιότερες επιδόσεις τουλάχιστον ενός έτους, αλλά εξαρτάται επίσης από προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- α) τα ιδρύματα θα πρέπει να θέτουν με σαφήνεια στο προσωπικό τις πρόσθετες προϋποθέσεις επιδόσεων που πρέπει να εκπληρωθούν μετά την απόδοση προκειμένου να κατοχυρωθούν οι μεταβλητές αποδοχές·

- β) τα ιδρύματα, πριν από την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να αξιολογούν αν έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις για την κατοχύρωσή τους·

- γ) οι πρόσθετες προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται για προκαθορισμένη περίοδο επιδόσεων διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους·

- δ) σε περίπτωση μη εκπλήρωσης των πρόσθετων προϋποθέσεων μελλοντικών επιδόσεων, έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών που αποδίδονται βάσει των εν λόγω προϋποθέσεων θα πρέπει να υπόκειται σε ρυθμίσεις *malus*·

- ε) η περίοδος αναβολής θα πρέπει να λήγει το νωρίτερο ένα έτος μετά την αξιολόγηση της τελευταίας προϋπόθεσης επιδόσεων· όλες οι άλλες απαιτήσεις σχετικά με την αναβολή των μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού οι οποίες καθορίζονται στην ενότητα 15 εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται αποκλειστικά σε επιδόσεις που προηγούνται χρονικά της απόδοσής τους.

- στ) Για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, το συνολικό ποσό των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο οικονομικό έτος για το οποίο αποδόθηκαν οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και σε περίπτωση που οι παλαιότερες επιδόσεις αξιολογήθηκαν στο πλαίσιο πολυετούς δεδουλευμένης περιόδου.

139. Εάν ένα μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται αποκλειστικά σε προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων (π.χ. όταν τα νέα μέλη του προσωπικού λαμβάνουν σχέδιο παροχής κινήτρων κατά την έναρξη του πρώτου έτους απασχόλησης), το ποσό θα πρέπει να θεωρείται ότι αποδίδεται μετά την εκπλήρωση των προϋποθέσεων επιδόσεων, ειδάλλως δεν θα πρέπει να πραγματοποιείται καμία απόδοση. Τα ποσά που αποδίδονται θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών στο οικονομικό έτος που προηγείται της απόδοσής τους. Σε περίπτωση απόδοσης συγκεκριμένου αριθμού μέσων, αυτά θα πρέπει κατ' εξαίρεση να αποτιμώνται, για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, με την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία που καθορίζεται στον χρόνο κατά τον οποίο αποδόθηκε το μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών. Θα πρέπει να εφαρμόζεται η παράγραφος 138 στοιχεία α) έως γ). Όλες οι άλλες απαιτήσεις ισχύουν κατά τον ίδιο τρόπο όπως και για τις μεταβλητές αποδοχές, π.χ. η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών.

### 8.3 Μερίσματα και καταβολή τόκων

140. Οι αποδοχές «συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας» κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας για τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) υπόκεινται στις διατάξεις περί αποδοχών της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ<sup>30</sup> στο παράρτημα II παράγραφος 2 της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ περιλαμβάνεται ρητώς το ποσοστό συμμετοχής επί του κεφαλαίου στον ορισμό των αποδοχών<sup>30</sup>. Εφαρμόζονται οι κατευθυντήριες γραμμές της ESMA σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ)<sup>31</sup>. Για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου κατευθυντήριων γραμμών της EAT και ειδικότερα για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τα μέλη του προσωπικού που προσδιορίζονται σύμφωνα με την ενότητα 13 του παρόντος εγγράφου, θα πρέπει να εφαρμόζονται οι εξής ρυθμίσεις:

- α) όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω μηχανισμών «συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας» που δεν αντιπροσωπεύουν αναλογική απόδοση επί της επένδυσης που

<sup>30</sup> Στο παράρτημα I παράγραφος 2 της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ ορίζεται ότι «Οι αρχές της παραγράφου 1 εφαρμόζονται σε οιαδήποτε αποδοχή καταβάλλει ο ΔΟΕΕ, σε οιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα ο ίδιος ο ΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ποσοστού συμμετοχής επί του κεφαλαίου, ή σε οιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών του ΟΕΕ προς όφελος εκείνων των κατηγοριών υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, όσους αναλαμβάνουν κινδύνους και όσους διενεργούν ελέγχους, και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολικές αποδόσεις που τον φέρνει στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και εκείνους που αναλαμβάνουν κινδύνους, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου τους ή στα χαρακτηριστικά κινδύνου των ΟΕΕ που αυτοί διαχειρίζονται» (η υπογράμμιση του συντάκτη).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, διαθέσιμο στη διεύθυνση: [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). Όσον αφορά συγκεκριμένα τον χειρισμό της συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ, βλέπε, ειδικότερα, παραγράφους 10, 13 και 16 και 159 των κατευθυντήριων γραμμών της ESMA.

έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θα πρέπει να θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και να αποτιμώνται κατά τον χρόνο απόδοσής τους·

- β) όλες οι αποδοχές που καταβάλλονται από τους οργανισμούς εναλλακτικών επενδύσεων στα εν λόγω μέλη του προσωπικού μέσω μηχανισμών «συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας» που αντιπροσωπεύουν αναλογική απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης που έχουν πραγματοποιήσει τα εν λόγω μέλη του προσωπικού (μέσω του μηχανισμού «συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας») προς τον οργανισμό εναλλακτικών επενδύσεων δεν θα πρέπει να περιλαμβάνονται στον υπολογισμό.

141. Τα μερίσματα που καταβάλλονται επί κατοχυρωμένων μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας τα οποία λαμβάνουν τα μέλη του προσωπικού στο πλαίσιο των αποδοχών τους ως μέτοχοι ή ιδιοκτήτες ενός ιδρύματος δεν αποτελούν μέρος των αποδοχών για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου. Το ίδιο ισχύει για τους τόκους που καταβάλλονται στα μέλη του προσωπικού σε σχέση με άλλα κατοχυρωμένα μέσα ή επενδύσεις.

142. Τα μερίσματα και οι καταβολές τόκων δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέθοδος καταβολής μεταβλητών αποδοχών που θα είχε ως συνέπεια την καταστράτηγηση των απαιτήσεων περί αποδοχών που θεσπίζονται από την οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις.

## 8.4 Μεταβλητές αποδοχές διακράτησης

143. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώνουν το εύλογο συμφέρον τους όσον αφορά την απόδοση μεταβλητών αποδοχών διακράτησης προκειμένου να εξασφαλίζουν την παραμονή ενός συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού. Για παράδειγμα, οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης μπορούν να χρησιμοποιούνται σε περιπτώσεις αναδιάρθρωσης, εκκαθάρισης ή κατόπιν αλλαγής στον έλεγχο των ιδρυμάτων για τη διασφάλιση της οριστικοποίησης σημαντικών έργων. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τεκμηριώνουν το γεγονός ή να αιτιολογούν γιατί κατέστη απαραίτητη η απόδοση μεταβλητών αποδοχών διακράτησης καθώς και το χρονικό διάστημα, συμπεριλαμβανομένης της ημερομηνίας έναρξης και λήξης, για το οποίο θεωρείται ότι ισχύει ο λόγος της απόδοσης. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίσουν τους όρους διακράτησης και τις ισχύουσες προϋποθέσεις επιδόσεων (δείτε επίσης την παράγραφο 147). Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν την περίοδο διακράτησης είτε με βάση τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο είτε με προσδιορισμό ενός γεγονότος με την επέλευση του οποίου θα πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις διακράτησης και επιδόσεων.

144. Κατά κανόνα, τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να αποδίδουν πολλαπλές μεταβλητές αποδοχές διακράτησης σε ένα μέλος του προσωπικού. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και όποτε είναι δεόντως αιτιολογημένο, μπορούν να καταβληθούν περισσότερες από μία μεταβλητές αποδοχές διακράτησης σε ένα μέλος του προσωπικού αλλά σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και υπό τους όρους που εξειδικεύονται στην παρούσα ενότητα σε σχέση με τις μεταβλητές αποδοχές διακράτησης. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να αποδίδονται μόνον μετά την εκπλήρωση των όρων διακράτησης και των εφαρμοστέων προϋποθέσεων επιδόσεων. Επιπλέον, οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να αποδίδονται μόνο

εάν δεν υπάρχουν λόγοι που οδηγούν σε μια κατάσταση στην οποία δεν πρέπει να αποδοθούν οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης, π.χ. ουσιώδεις παραβάσεις συμμόρφωσης, παραπτώματα ή άλλες αστοχίες του εν λόγω μέλους του προσωπικού.

145. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να συνάδουν με τις απαιτήσεις των άρθρων 93, 141 και 141β και με τις αντίστοιχες εποπτικές εξουσίες που ορίζονται στο άρθρο 104 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια κατάσταση στην οποία οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης μπορεί να χρειαστεί να μειωθούν, ενδεχομένως ακόμα και στο μηδέν, ανάλογα με το μέγιστο διανεμητέο ποσό («ΜΔΠ») ή άλλους περιορισμούς που επιβάλλονται από τις αρμόδιες αρχές.

146. Προκειμένου να εξετάζουν και να αξιολογούν αν η απόδοση μεταβλητών αποδοχών διακράτησης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού είναι ενδεδειγμένη, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- α) τις ανησυχίες που οδηγούν στον κίνδυνο ότι ορισμένα μέλη του προσωπικού ενδέχεται να επιλέξουν να αποχωρήσουν από το ίδρυμα·
- β) τους λόγους για τους οποίους η διακράτηση του εν λόγω μέλους του προσωπικού έχει κρίσιμη σημασία για το ίδρυμα·
- γ) τις συνέπειες που θα έχει η αποχώρηση του εν λόγω μέλους του προσωπικού από το ίδρυμα· και
- δ) αν το ποσό των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών διακράτησης είναι απαραίτητο και αναλογικό για τη διακράτηση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

147. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ειδικούς όρους που διαφέρουν από τις προϋποθέσεις επιδόσεων που ισχύουν για άλλα μέρη των μεταβλητών αποδοχών και περιλαμβάνουν έναν όρο διακράτησης και ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων. Οι ειδικοί όροι για τις μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να οδηγούν στον στόχο της διακράτησης (π.χ. διακράτηση μελών του προσωπικού στο ίδρυμα για προκαθορισμένο διάστημα ή έως ένα ορισμένο γεγονός). Οι ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν όρους που συνδέονται με το έννομο συμφέρον για το οποίο θα πρέπει να διακρατηθεί το μέλος του προσωπικού και με τη συμπεριφορά του προσωπικού, ενώ θα πρέπει να είναι συμβατές με τις διατάξεις της παραγράφου 145. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης δεν θα πρέπει να οδηγούν σε μια κατάσταση στην οποία το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, οι οποίες αποτελούνται από τις μεταβλητές αποδοχές βάσει επιδόσεων και τις μεταβλητές αποδοχές διακράτησης, του μέλους του προσωπικού δεν συνδέεται πλέον με τις επιδόσεις του ατόμου, την οικεία επιχειρηματική μονάδα και τα συνολικά αποτελέσματα του ιδρύματος, όπως απαιτείται βάσει του άρθρου 92 παράγραφος 2 στοιχείο ζ) σημείο ii) και του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο α).

148. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης δεν θα πρέπει να αποδίδονται απλώς με σκοπό την αντιστάθμιση αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες δεν έχουν καταβληθεί λόγω ανεπαρκών επιδόσεων ή λόγω της οικονομικής κατάστασης του ιδρύματος.
149. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης είναι μεταβλητές αποδοχές και, συνεπώς, εάν αποδοθούν σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και σταθερών αποδοχών, της εκ των υστέρων ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, της πληρωμής σε μέσα, της αναβολής, της διακράτησης, των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών.
150. Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ως στοιχείο μεταβλητών αποδοχών στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών αποδοχών. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα αποδίδονται μόνο μετά το πέρας της περιόδου διακράτησης, οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, ακολουθώντας κάποια από τις μεθόδους που καθορίζονται παρακάτω:
- α) Οι μεταβλητές αποδοχές διακράτησης διαιρούνται σε ετήσια ποσά για κάθε έτος της περιόδου διακράτησης που θα υπολογίζονται σε γραμμική αναλογική βάση. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν είναι γνωστή εξ αρχής, το ίδρυμα θα πρέπει να καθορίζει και να τεκμηριώνει δεόντως μια χρονική περίοδο λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τα ληφθέντα μέτρα που δικαιολογούν την καταβολή μεταβλητών αποδοχών διακράτησης. Ο υπολογισμός της αναλογίας θα πρέπει να βασίζεται στην περίοδο που έχει καθοριστεί ή
  - β) το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών διακράτησης συνεκτιμάται στο έτος κατά το οποίο εκπληρώνεται ο όρος διακράτησης.

## 8.5 Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές

151. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτελούν μια μορφή μεταβλητών αποδοχών. Όταν οι όροι του εταιρικού συνταξιοδοτικού προγράμματος περιλαμβάνουν συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες δεν βασίζονται στις επιδόσεις και οι οποίες αποδίδονται συστηματικά σε μια κατηγορία μελών του προσωπικού, οι εν λόγω συνταξιοδοτικές παροχές δεν θα πρέπει να θεωρούνται προαιρετικές, αλλά θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως μέρος των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση σύμφωνα με την ενότητα των ορισμών που περιλαμβάνεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές δεν αποτελούν αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, ακόμα και αν ο υπάλληλος αποφασίσει να συνταξιοδοτηθεί πρόωρα.
152. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός μέλους του προσωπικού από το ίδρυμα ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές

συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση του ιδρύματος ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το εν λόγω μέλος του προσωπικού και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στο ίδρυμα σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

153. Το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών θα πρέπει να αποδίδεται, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιε) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και με την επιφύλαξη της παρέκκλισης βάσει του άρθρου 94 παράγραφος 3 της εν λόγω οδηγίας, σε μέσα που αναφέρονται στο στοιχείο ιβ) του παρόντος άρθρου και:

α) στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αποχωρήσει από το ίδρυμα πριν από τη συνταξιοδότηση, το ίδρυμα οφείλει να παρακρατά το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών υπό μορφή μέσων τουλάχιστον για περίοδο πέντε ετών χωρίς εφαρμογή της κατ' αναλογία κατοχύρωσης·

β) στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού φθάσει στη συνταξιοδότηση, πρέπει να εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται με τη μορφή μέσων.

154. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις malus και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και σε άλλα στοιχεία μεταβλητών αποδοχών.

## 9. Συνιστώσες έκτακτων αποδοχών

### 9.1 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

155. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα», «ελάχιστο bonus» κ.λπ. και μπορούν να καταβληθούν είτε σε μετρητά είτε σε άλλα μέσα.

156. Κατά τη απόδοση εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχεία δ) και ε) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ όταν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό, τα ιδρύματα δεν επιτρέπεται να εγγυώνται τις μεταβλητές αποδοχές για διάστημα μεγαλύτερο του πρώτου έτους απασχόλησης. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση και παρέχονται μόνο υπό τον όρο ότι το ίδρυμα διαθέτει υγιή και ισχυρή κεφαλαιακή βάση, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ε) της εν λόγω οδηγίας και την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου.

157. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αποδίδουν εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μόνο μία φορά στο ίδιο μέλος του προσωπικού. Η παρούσα απαίτηση θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση και περιλαμβάνει περιπτώσεις κατά τις οποίες κάποιο μέλος του προσωπικού υπογράφει νέα σύμβαση με το ίδιο ίδρυμα ή άλλο ίδρυμα το οποίο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης.

158. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές δύνανται να μην συμπεριλάβουν το ποσό των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για την πρώτη περίοδο επιδόσεων, εφόσον οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποδόθηκαν κατά την πρόσληψη νέου προσωπικού πριν από την έναρξη της πρώτης περιόδου επιδόσεων.

159. Στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που εγγυώνται αυτό το μέρος των μεταβλητών αποδοχών, τα ιδρύματα μπορούν να μην εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις *malus* ή τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών στις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές. Τα ιδρύματα μπορούν να καταβάλλουν το πλήρες ποσό ως μη αναβαλλόμενες αποδοχές σε μετρητά.

## 9.2 Αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση

160. Η αποζημίωση για την εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση θα πρέπει να αποδίδεται μόνο όταν πληρούνται οι όροι που καθορίζονται στην παράγραφο 156 του παρόντος εγγράφου.

161. Οι αποδοχές πρέπει να θεωρούνται ως αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση όταν οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού μειώθηκαν ή ανακλήθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη λόγω της καταγγελίας της σύμβασης. Για τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, πληρωμής σε μέσα και επιστροφής αποδοχών.

## 9.3 Αποζημίωση λόγω αποχώρησης και λοιπές πληρωμές μετά τη λήξη σύμβασης

### 9.3.1 Αποζημίωση λόγω αποχώρησης

162. Οι πολιτικές αποδοχών των ιδρυμάτων θα πρέπει να προσδιορίζουν την πιθανή χρήση αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένων του ανώτατου ποσού ή των κριτηρίων για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού που μπορεί να αποδοθεί ως αποζημίωση λόγω αποχώρησης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

163. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν πλαίσιο καθορισμού και έγκρισης των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης στο πλαίσιο της πρόωρης λύσης σύμβασης από το ίδρυμα, το οποίο μεταξύ άλλων θα περιλαμβάνει σαφή κατανομή των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμετοχή των λειτουργιών ελέγχου στη διαδικασία.

164. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν θα πρέπει να προβλέπουν μια δυσανάλογη ανταμοιβή, αλλά μια κατάλληλη αποζημίωση για το μέλος του προσωπικού σε περιπτώσεις πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης. Σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο η) της



οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και όχι να ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

165. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν θα πρέπει να αποδίδονται όταν υπάρχει προφανής αποτυχία η οποία επιτρέπει την άμεση ακύρωση της σύμβασης ή την αποχώρηση του μέλους του προσωπικού.

166. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν θα πρέπει να αποδίδονται όταν ένα μέλος του προσωπικού παραιτείται οικειοθελώς προκειμένου να αναλάβει μια θέση σε άλλη νομική οντότητα, εκτός εάν η καταβολή αποζημίωσης προβλέπεται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

167. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης περιλαμβάνουν πρόσθετες αποδοχές που συμπληρώνουν τις τακτικές αποδοχές στις ακόλουθες ειδικές περιπτώσεις:

- α) αποδοχές αποχώρησης λόγω παύσης καθηκόντων σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης από το ίδρυμα ή τη θυγατρική του·
- β) αποδοχές που αποδίδονται για περιορισμένο χρονικό διάστημα που συμφωνείται για τη θέσπιση περιόδου αναμονής μετά τη λύση της σύμβασης και υπόκειται σε ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού·
- γ) το ίδρυμα προχωρά σε λύση των συμβάσεων εργασίας μελών του προσωπικού λόγω αποτυχίας του ιδρύματος ή μέτρων έκτακτης παρέμβασης·
- δ) το ίδρυμα επιθυμεί να λύσει τη σύμβαση κατόπιν σημαντικής μείωσης των δραστηριοτήτων του ιδρύματος στις οποίες είχε απασχοληθεί το μέλος του προσωπικού ή σε περίπτωση εξαγοράς επιχειρηματικών τομέων από άλλα ιδρύματα χωρίς να παρέχεται στο προσωπικό η επιλογή να συνεχίσει να απασχολείται στο αποκτών ίδρυμα·
- ε) το ίδρυμα και ένα μέλος του προσωπικού συμφωνούν σε διακανονισμό σε περίπτωση πραγματικής εργασιακής διαφοράς που θα μπορούσε υπό άλλες συνθήκες να οδηγήσει πρακτικά σε προσφυγή ενώπιον δικαστηρίου.

168. Όταν τα ιδρύματα αποδίδουν αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή τους λόγους της απόδοσης αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, την καταλληλότητα του ποσού που αποδίδεται και τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίστηκε το ποσό, μεταξύ άλλων και ότι συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και ότι δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.

169. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού που πρέπει να καταβληθεί για αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης, το ίδρυμα θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και να αξιολογεί, όπου απαιτείται, τη σοβαρότητα τυχόν αποτυχίας. Οι

αποδεδειγμένες αποτυχίες θα πρέπει να διακρίνονται σε αποτυχίες του ιδρύματος και αποτυχίες του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, ως εξής:

- α) οι αποτυχίες του ιδρύματος θα πρέπει να εξετάζονται κατά τον καθορισμό του συνολικού ποσού των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος· οι εν λόγω αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης δεν θα πρέπει να είναι υψηλότερες από τη μείωση κόστους που επιτυγχάνεται μέσω της πρόωρης καταγγελίας των συμβάσεων·
- β) οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να οδηγούν σε προσαρμογή προς τα κάτω του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης το οποίο διαφορετικά θα είχε αποδοθεί εάν λαμβάνονταν υπόψη μόνον οι επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, περιλαμβανομένης της δυνατότητας για μείωση έως και μηδενισμό του ποσού.

170.Στις αποτυχίες των ιδρυμάτων περιλαμβάνονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) όταν το ίδρυμα επωφελείται από κυβερνητική παρέμβαση ή έχει υπαχθεί σε μέτρα έκτακτης παρέμβασης ή εξυγίανσης σύμφωνα με την οδηγία 2014/59/ΕΕ<sup>32</sup>.
- β) όταν έχει καταχωρισθεί η έναρξη των κανονικών διαδικασιών αφερεγγυότητας του ιδρύματος, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 παράγραφος 1 σημείο 47) της οδηγίας 2014/59/ΕΕ·
- γ) όταν λόγω σημαντικών ζημιών το ίδρυμα έχει φτάσει σε σημείο να μην διαθέτει πλέον υγιή κεφαλαιακή βάση και, ως εκ τούτου, πωλείται ο επιχειρηματικός τομέας ή περιορίζεται η επιχειρηματική δραστηριότητα.

171.Οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να αξιολογούνται ανά περίπτωση και περιλαμβάνουν τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) όταν κάποιο μέλος του διοικητικού οργάνου δεν θεωρείται πλέον ότι πληροί τα προσήκοντα πρότυπα ικανότητας και ευπρέπειας·
- β) όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμετείχε ή ήταν υπεύθυνο για συμπεριφορά η οποία προξένησε σημαντικές ζημιές στο ίδρυμα, όπως ορίζεται στην πολιτική αποδοχών του ιδρύματος·
- γ) όταν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ενεργεί αντίθετα με τους εσωτερικούς κανόνες ή τις εσωτερικές αξίες ή διαδικασίες, είτε σκόπιμα είτε λόγω βαριάς αμέλειας.

<sup>32</sup> Οδηγία 2014/59/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τη θέσπιση πλαισίου για την ανάκαμψη και την εξυγίανση πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και για την τροποποίηση της οδηγίας 82/891/ΕΟΚ του Συμβουλίου, και των οδηγιών 2001/24/ΕΚ, 2002/47/ΕΚ, 2004/25/ΕΚ, 2005/56/ΕΚ, 2007/36/ΕΚ, 2011/35/ΕΕ, 2012/30/ΕΕ και 2013/36/ΕΕ, καθώς και των κανονισμών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 και (ΕΕ) αριθ. 648/2012 (οδηγία για την ανάκαμψη και την εξυγίανση των τραπεζών) (ΕΕ L 173 της 12.6.2014, σ. 190).

172. Οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης θα πρέπει να θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και, ως εκ τούτου, κατά κανόνα, εάν αποδίδονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Ωστόσο, στις ακόλουθες περιπτώσεις τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω αναλογίας και για την εφαρμογή της αναβολής και της καταβολής σε μέσα:

α) οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης είναι υποχρεωτικές βάσει της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας ή καθίστανται υποχρεωτικές κατόπιν δικαστικής απόφασης·

β) αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης σύμφωνα με τα σημεία i) και ii), όταν το ίδρυμα είναι σε θέση να αποδείξει τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης:

(i) οι αποζημιώσεις αποχώρησης υπολογίζονται με βάση έναν κατάλληλο προκαθορισμένο γενικό τύπο (π.χ. υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) που καθορίζεται στην πολιτική αποδοχών στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 167·

(ii) οι αποζημιώσεις αποχώρησης αντιστοιχούν στο πρόσθετο ποσό λόγω εφαρμογής ρήτρας μη άσκησης ανταγωνισμού στη σύμβαση και καταβάλλονται σε μελλοντικές περιόδους έως το ποσό των σταθερών αποδοχών που θα είχαν καταβληθεί στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού εάν εργαζόταν ακόμη, για την περίοδο μη άσκησης ανταγωνισμού·

γ) οι αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης που εμπίπτουν στην παράγραφο 167 και δεν πληρούν την προϋπόθεση του σημείου i) της παραγράφου 172 στοιχείο β), όταν το ίδρυμα έχει αποδείξει στην αρμόδια αρχή τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης.

173. Κατά τον υπολογισμό του ποσού που δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών, το γεγονός ότι περιλαμβάνεται ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού στη σύμβαση δεν υπονοεί αναγκαστικά ότι όλο το ποσό που έχει καταβληθεί για την πρόωρη λύση της σύμβασης καταβάλλεται για την αποζημίωση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού προκειμένου να δεσμευτεί ότι δεν θα ασκήσει ανταγωνιστικές δραστηριότητες για ορισμένο χρονικό διάστημα. Μόνο τα ποσά του διακανονισμού που προσδιορίζονται ειδικά στη σύμβαση ως αποζημίωση για τη ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού θα συμμορφώνονται με την παράγραφο 172. Όποτε η εθνική νομοθεσία περιορίζει τη διάρκεια των ρητρών μη άσκησης ανταγωνισμού, κάθε πληρωμή που πραγματοποιείται πέραν των εν λόγω προθεσμιών δεν μπορεί να θεωρηθεί «διακανονισμός λόγω της ρήτρας μη άσκησης ανταγωνισμού» και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να αποκλειστεί από την αναλογία μεταβλητών προς σταθερές αποδοχές.

174. Κατά τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της σταθερής και της μεταβλητής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης θα πρέπει να

λαμβάνονται υπόψη ως μεταβλητές αποδοχές για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω αναλογίας για την τελευταία περίοδο επιδόσεων:

- α) το άθροισμα τυχόν ποσών που υπερβαίνουν τις σταθερές αποδοχές για τις μελλοντικές περιόδους σύμφωνα με την παράγραφο 172 στοιχείο β) σημείο ii)·
- β) κάθε άλλη αποζημίωση λόγω αποχώρησης που δεν αναφέρεται στην παράγραφο 172.

### 9.3.2 Λοιπές πληρωμές μετά τη λήξη σύμβασης

175. Οι καταβολές των τακτικών αποδοχών που αφορούν τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας δεν θα πρέπει να θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης. Η καταβολή του ενδεδειγμένου προκαθορισμένου ποσού μετά την κανονική λύση μιας σύμβασης εργασίας (δηλαδή αφότου ολοκληρωθεί κανονικά ή ακυρωθεί από το μέλος του προσωπικού σύμφωνα με τις ισχύουσες περιόδους ειδοποίησης) και για την αποζημίωση του μέλους του προσωπικού όποτε το ίδρυμα περιορίζει την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας δεν θα πρέπει να υπόκειται στις απαιτήσεις που ισχύουν για τις μεταβλητές αποδοχές, όταν αυτό συνάδει με το εθνικό δίκαιο. Αυτές οι καταβολές δεν θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε αντικατάσταση των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης σύμφωνα με την παράγραφο 167.

176. Πρόσθετες πληρωμές στο πλαίσιο της τακτικής λύσης μιας συμβατικής περιόδου ή του διορισμού ως μέλους του διοικητικού οργάνου, π.χ. απόδοση προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως αποζημιώσεις λόγω αποχώρησης. Όποτε αυτές οι συνιστώσες είναι μεταβλητές αποδοχές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, υπόκεινται σε όλες τις ειδικές απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και τις διατάξεις του παρόντος εγγράφου.

## 10 Απαγορεύσεις

### 10.1 Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

177. Όταν μια κατάλληλη πολιτική αποδοχών ευθυγραμμίζεται με τους κινδύνους, θα πρέπει να είναι επαρκώς αποτελεσματική και ικανή να οδηγήσει πρακτικά στην προσαρμογή προς τα κάτω του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν στο προσωπικό και στην εφαρμογή ρυθμίσεων malus και επιστροφής αποδοχών.

178. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν στο μέτρο του δυνατού ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δεν μπορούν να μεταβιβάσουν τους κινδύνους της προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών προς τα κάτω σε άλλο μέρος μέσω αντιστάθμισης κινδύνου ή συγκεκριμένων ειδών ασφάλισης, π.χ. με την εφαρμογή πολιτικών για τη διενέργεια συναλλαγών σε χρηματοοικονομικά μέσα και με τη θέσπιση απαιτήσεων γνωστοποίησης.

179. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν αντισταθμίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής των αποδοχών προς τα κάτω, εάν το συγκεκριμένο μέλος του

προσωπικού συνάψει σύμβαση με τρίτο μέρος ή το ίδρυμα και πληρούται οποιαδήποτε από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- α) η σύμβαση απαιτεί από το τρίτο μέρος ή το ίδρυμα να καταβάλει απευθείας ή εμμέσως στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ποσά τα οποία συνδέονται ή είναι ανάλογα με τα ποσά κατά τα οποία έχουν μειωθεί οι μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού·
- β) το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αγοράζει ή έχει στην κατοχή του παράγωγα με σκοπό την αντιστάθμιση τυχών ζημιών που συνδέονται με τα χρηματοοικονομικά μέσα που έχει λάβει ως μέρος των μεταβλητών αποδοχών του.

180. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν ασφαλίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής προς τα κάτω, εάν συνάψουν ασφαλιστήριο συμβόλαιο το οποίο προβλέπει την αποζημίωσή τους σε περίπτωση προσαρμογής των αποδοχών τους προς τα κάτω. Γενικά, ωστόσο, δεν θα πρέπει να εμποδίζεται η σύναψη ασφάλειας για κάλυψη προσωπικών πληρωμών, όπως η υγειονομική περίθαλψη και οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου.

181. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που καταστρατηγούν τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο στις ρυθμίσεις περί αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στις αναβαλλόμενες όσο και στις διακρατούμενες μεταβλητές αποδοχές.

182. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις προκειμένου να διασφαλίζουν ότι το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμορφώνεται με τις διατάξεις της παρούσας ενότητας. Κατ' ελάχιστον, είναι απαραίτητη μια δήλωση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού ότι δεσμεύεται να απέχει από τη σύναψη προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που έχουν ως σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο. Οι λειτουργίες διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων ή οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου των ιδρυμάτων θα πρέπει να διενεργούν κατ' ελάχιστον αιφνίδιες επιθεωρήσεις για να εξακριβώνουν τη συμμόρφωση με τη δήλωση όσον αφορά τους εσωτερικούς λογαριασμούς θεματοφυλακής. Στους τυχαίους ελέγχους θα πρέπει να περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστον οι εσωτερικοί λογαριασμοί θεματοφυλακής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Επίσης, θα πρέπει να καταστεί υποχρεωτική η γνωστοποίηση στο ίδρυμα της ύπαρξης τυχόν λογαριασμών θεματοφυλακής εκτός ιδρύματος.

## 10.2 Καταστρατήγηση

183. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τις διατάξεις του παρόντος εγγράφου ή, εάν οι εν λόγω απαιτήσεις ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού, με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές του συνόλου του προσωπικού. Μεταξύ αυτών

περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις μεταξύ του ιδρύματος και τρίτων μερών στα οποία το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού έχει οικονομικό ή προσωπικό συμφέρον.

184. Ως «καταστρατήγηση» νοείται η μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και προκύπτει όταν ένα ίδρυμα στην πραγματικότητα δεν πληροί από κοινού τον στόχο και τον σκοπό των απαιτήσεων, μολονότι τυπικά το ίδρυμα συμμορφώνεται με τη διατύπωση των επιμέρους απαιτήσεων για τις αποδοχές.

185. Καταστρατήγηση προκύπτει, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιστάσεις:

- α) όταν οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τη διατύπωση του παρόντος εγγράφου αλλά όχι σύμφωνα με τους στόχους του·
- β) όταν αποδίδονται ή κατοχυρώνονται μεταβλητές αποδοχές, πλην εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, μολονότι, ουσιαστικά:
  - i. το μέλος του προσωπικού, η επιχειρηματική μονάδα ή το ίδρυμα δεν είχε θετικές επιδόσεις οι οποίες να έχουν μετρηθεί σύμφωνα με τον τίτλο IV του παρόντος εγγράφου·
  - ii. δεν υπάρχει αποτελεσματική ευθυγράμμιση των κινδύνων (π.χ. εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο)· ή
  - iii. οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι βιώσιμες βάσει της χρηματοοικονομικής κατάστασης του ιδρύματος·
- γ) όταν το προσωπικό λαμβάνει πληρωμές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους πληρωμής που εμπεριέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου ή παρέχουν δυσανάλογες αποδόσεις από επενδύσεις σε μέσα της εταιρείας, και των οποίων οι όροι διαφέρουν σημαντικά από τους όρους που θα ίσχυαν για άλλους επενδυτές που θα επένδυαν σε τέτοιο μηχανισμό·
- δ) όταν το προσωπικό λαμβάνει πληρωμές από το ίδρυμα ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές (π.χ. μη εξαγοράσιμο δάνειο)·
- ε) όταν οι σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποδίδονται ως σταθερός αριθμός μέσων και όχι ως σταθερό ποσό·
- στ) όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές σε μορφή μέσων ή είναι σε θέση να αγοράσει μέσα σε τιμή διαφορετική της αγοραίας αξίας ή της εύλογης αξίας, σε περίπτωση μέσων που δεν είναι εισηγμένα στο χρηματιστήριο, και η ληφθείσα πρόσθετη αξία δεν συνυπολογίζεται στις μεταβλητές αποδοχές·

- ζ) όταν οι προσαρμογές στις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποτελούν αντικείμενο συχνής διαπραγμάτευσης και ουσιαστικά πραγματοποιούνται προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι αποδοχές με τις επιδόσεις του προσωπικού·
- η) όταν αποδίδονται υπερβολικά ποσά επιδομάτων τα οποία δεν δικαιολογούνται από τις υποκείμενες περιστάσεις·
- θ) όταν οι αποδοχές χαρακτηρίζονται ως πληρωμή λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης και δεν λαμβάνονται υπόψη στις μεταβλητές αποδοχές, ενώ στην πραγματικότητα η πληρωμή έχει χαρακτήρα αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, καθώς διενεργείται στο πλαίσιο της πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης, ή όταν στην πραγματικότητα το μέλος του προσωπικού δεν συνταξιοδοτείται μετά την εν λόγω απόδοση, ή όταν οι πληρωμές δεν γίνονται σε μηνιαία βάση·
- ι) οποιαδήποτε μέτρα λαμβάνονται τα οποία θα οδηγούσαν σε μια κατάσταση στην οποία, στην πράξη, η πολιτική αποδοχών δεν θα ήταν πλέον ουδέτερη ως προς το φύλο.

186. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η μέθοδος μέτρησης των επιδόσεων διαθέτει κατάλληλους ελέγχους προκειμένου να διασφαλίζεται ότι δεν είναι δυνατή η χειραγώγηση των κριτηρίων απόδοσης. Όταν δεν υφίστανται τέτοιοι έλεγχοι, οι μεταβλητές αποδοχές δεν συνδέονται κατάλληλα με τις επιδόσεις και η πολιτική αποδοχών δεν εφαρμόζεται κατάλληλα και κάθε καταβολή μεταβλητών αποδοχών μπορεί να οδηγήσει σε παράβαση των κανονιστικών απαιτήσεων. Στους πιθανούς τρόπους χειραγώγησης περιλαμβάνονται, για παράδειγμα χαριστικές αποφάσεις κατά τη διμερή διαδικασία μέτρησης των επιδόσεων, π.χ. όταν δεν υπάρχουν αντικειμενικά πρότυπα για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσον αφορά την επίτευξη στόχων από τα μέλη του προσωπικού.

187. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να παρέχουν αποζημίωση για τυχόν μειώσεις ή αναδιαρθρώσεις των μεταβλητών αποδοχών, π.χ. εάν έχουν επέλθει στο πλαίσιο μέτρων ανάκαμψης και εξυγίανσης ή άλλων κατ' εξαίρεση κυβερνητικών παρεμβάσεων, σε επόμενα έτη ή μέσω άλλων πληρωμών, μηχανισμών ή μεθόδων.

188. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να δημιουργούν δομές ομίλων ή υπεράκτιες οντότητες ή συμβάσεις με άτομα τα οποία ενεργούν εξ ονόματος του ιδρύματος με σκοπό να χειραγωγήσουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού (π.χ. επειδή ένα κράτος μέλος εφαρμόζει την παρέκκλιση που ορίζεται στο άρθρο 109 παράγραφος 6 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ) και να παρακάμψουν την εφαρμογή των απαιτήσεων για τις αποδοχές στα μέλη του προσωπικού στα οποία θα πρέπει κανονικά να εφαρμοστούν οι εν λόγω απαιτήσεις.

189. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν και ανανεώνουν σε τακτική βάση βραχυπρόθεσμες συμβάσεις (π.χ. ετήσιες), οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν αν αυτές οι συμβάσεις συνιστούν μηχανισμό ή μέθοδο καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, π.χ. επειδή στην πραγματικότητα δημιουργούν μεταβλητές αποδοχές, και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των άρθρων 92 και 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

190. Όταν οι αποδοχές είναι σταθερές σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ενότητας 7, αλλά καταβάλλονται σε μέσα, τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εξετάζουν αν τα χρησιμοποιούμενα μέσα μετατρέπουν τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών σε μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών λόγω σύνδεσής τους με τις επιδόσεις του ιδρύματος. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα χρηματοοικονομικά μέσα ως μέρος των σταθερών αποδοχών για να καταστρατηγούν τις απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και τα χρησιμοποιούμενα μέσα δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου.

## Τίτλος III – Αποδοχές συγκεκριμένων λειτουργιών

### 11. Αποδοχές του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική και εποπτική του αρμοδιότητα

191. Οι αποδοχές των μελών του διοικητικού οργάνου υπό την εκτελεστική του αρμοδιότητα (εφεξής «εκτελεστική λειτουργία») θα πρέπει να συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εξειδίκευση και τις αρμοδιότητές τους.

192. Προκειμένου να αντιμετωπίζονται κατάλληλα οι συγκρούσεις συμφερόντων και με την επιφύλαξη των παραγράφων 193 και 194, τα μέλη της εποπτικής λειτουργίας θα πρέπει να αποζημιώνονται μόνο με σταθερές αποδοχές. Θα πρέπει να αποκλείεται η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις του ιδρύματος. Η επιστροφή δαπανών στα μέλη της εποπτικής λειτουργίας και η καταβολή σταθερού ποσού ανά εργάσιμη ώρα ή ημέρα, ακόμη και όταν δεν είναι προκαθορισμένος ο χρόνος αποζημίωσης, νοούνται ως σταθερές αποδοχές.

193. Όταν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η εποπτική λειτουργία λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, οι μεταβλητές αποδοχές και η ευθυγράμμιση κινδύνων θα πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένες στα ανατεθέντα καθήκοντα επίβλεψης, παρακολούθησης και ελέγχου και να αποτυπώνουν τις εξουσίες και αρμοδιότητες κάθε ατόμου, καθώς και την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του.

194. Όταν οι μεταβλητές αποδοχές αποδίδονται υπό μορφή μέσων, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για τη διατήρηση της ανεξαρτησίας της κρίσης των εν λόγω μελών του διοικητικού οργάνου, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού περιόδων διακράτησης έως το τέλος της θητείας.

### 12 Αποδοχές λειτουργιών ελέγχου

195. Οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι ανεξάρτητες και να διαθέτουν επαρκείς πόρους, γνώση και πείρα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους όσον αφορά την πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων. Οι ανεξάρτητες λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να συνεργάζονται ενεργά και τακτικά μεταξύ τους και με άλλες συναφείς λειτουργίες και επιτροπές όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τους κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από τις πολιτικές αποδοχών.



196. Το επίπεδο αποδοχών του προσωπικού των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να επιτρέπει στο ίδρυμα να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες μέλη του προσωπικού με προσόντα και εμπειρία. Οι αποδοχές των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να είναι κατά κύριο λόγο σταθερές, για να αποτυπώνουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους.
197. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου, δηλαδή των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων, κανονιστικής συμμόρφωσης και εσωτερικής επιθεώρησης, θα πρέπει να μην υπονομεύουν την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του προσωπικού.

## Τίτλος IV – Πολιτική αποδοχών, απόδοση και καταβολή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

### 13. Πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

198. Τα ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού συμμορφώνεται με όλες τις αρχές που προβλέπονται στα άρθρα 92 και 94 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 93 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, και είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
199. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν, για διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ειδικές πολιτικές αποδοχών και μηχανισμούς ευθυγράμμισης των κινδύνων κατά περίπτωση, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ο αντίκτυπος της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος είναι κατάλληλα ευθυγραμμισμένος με τις αποδοχές τους.
200. Όταν τα ιδρύματα εξετάζουν το ενδεχόμενο να καταβάλλουν σε μετρητά ποσοστό μικρότερο του 100% της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών, αυτή η απόφαση θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη και εγκεκριμένη στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών.
201. Όταν ένα ίδρυμα που έχει τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, και ειδικότερα ένα ίδρυμα εισηγμένο στο χρηματιστήριο, εφαρμόζει απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό του κεφάλαιο για ορισμένες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη ευθυγράμμιση των κινήτρων που παρέχονται στο προσωπικό και του προφίλ κινδύνου του ιδρύματος μακροπρόθεσμα, το ποσό θα πρέπει να τεκμηριώνεται σαφώς στις πολιτικές του ιδρύματος. Όταν εφαρμόζεται απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο, τα αντίστοιχα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να κατέχουν συγκεκριμένο αριθμό μετοχών ή μετοχές συγκεκριμένης ονομαστικής αξίας για όσο διάστημα απασχολούνται στην ίδια θέση ή σε θέση αντίστοιχης ή υψηλότερης βαθμίδας.

#### 13.1 Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές

202. Τα ιδρύματα πρέπει να διαθέτουν πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1

στοιχείο στ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Το ποσό των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να ανταποκρίνεται κατάλληλα στις μεταβολές των επιδόσεων του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος. Το ίδρυμα θα πρέπει να προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων, καθώς και τα επίπεδα επιδόσεων. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται και επίπεδα επιδόσεων για τα οποία οι μεταβλητές αποδοχές μηδενίζονται. Η αντιδεοντολογική συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση με τους κανόνες θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των μεταβλητών αποδοχών του μέλους του προσωπικού.

203. Οι ουδέτερες ως προς το φύλο σταθερές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να αντανακλούν την επαγγελματική εμπειρία τους και την ευθύνη της διαχείρισης, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, τον βαθμό αρχαιότητας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) και την εμπειρία στη θέση, τη σχετική επιχειρηματική δραστηριότητα και το επίπεδο αποδοχών στη συγκεκριμένη γεωγραφική τοποθεσία.

204. Το ποσό των σταθερών αποδοχών πρέπει να είναι αρκούντως υψηλό, προκειμένου να διασφαλίζεται η δυνατότητα μηδενισμού των μεταβλητών αποδοχών. Το προσωπικό δεν θα πρέπει να εξαρτάται από την απόδοση μεταβλητών αποδοχών, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε σε διαφορετική περίπτωση να δημιουργήσει κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, συμπεριλαμβανομένης της αθέμιτης πώλησης προϊόντων, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, χωρίς τη βραχυπρόθεσμη ανάληψη κινδύνου, οι επιδόσεις του ιδρύματος ή του προσωπικού δεν θα καθιστούσαν δυνατή την απόδοση μεταβλητών αποδοχών.

205. Η καταβολή σταθερών αποδοχών σε μέσα, εφόσον υπάρχει, δεν θα πρέπει να περιορίζει την ικανότητα του ιδρύματος να εφαρμόζει μια πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές.

## 13.2 Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

206. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν εκ των προτέρων στην πολιτική αποδοχών τους τη μέγιστη δέουσα αναλογία μεταξύ των σταθερών και των μεταβλητών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, σύμφωνα με τους περιορισμούς και τις διαδικασίες που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στο εθνικό δίκαιο, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τους κινδύνους και τον αντίκτυπο των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού στο προφίλ κινδύνου. Τα ιδρύματα μπορούν να ορίζουν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικές δικαιοδοσίες, διαφορετικές επιχειρηματικές μονάδες, εταιρικές λειτουργίες και λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Η ορισθείσα αναλογία είναι η αναλογία της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών που θα μπορούσε να αποδοθεί κατ' ανώτατο όριο για την επόμενη περίοδο επιδόσεων προς τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών για την επόμενη περίοδο επιδόσεων.

207. Η μέγιστη αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που θα μπορούσαν να αποδοθούν κατ' ανώτατο όριο σε ένα δεδομένο έτος επιδόσεων, περιλαμβανομένου του ποσού που θα ληφθεί υπόψη για τις μεταβλητές αποδοχές διακράτησης, προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που θα αποδίδονται για το ίδιο έτος επιδόσεων. Σε κάθε περίπτωση, όλες οι συνιστώσες των αποδοχών θα πρέπει να κατανομούνται ορθά είτε στις μεταβλητές είτε στις σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Τα ιδρύματα μπορούν να παραλείπουν ορισμένες από τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών, όταν αυτές δεν είναι σημαντικές, π.χ. όταν αποδίδονται αναλογικά μη χρηματικά επιδόματα.
208. Σε εξαιρετικές και δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η πολιτική αποδοχών μπορεί να προβλέπει διαφορετική αναλογία για μεμονωμένα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία προσωπικού έναντι των λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού που ανήκουν στην ίδια κατηγορία προσωπικού.
209. Οι ορισθείσες αναλογίες μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για κατηγορίες προσωπικού ή μεμονωμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να εγκρίνονται από την εποπτική λειτουργία ή, κατά περίπτωση, από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Η αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών θα πρέπει να ορίζεται ανεξαρτήτως τυχόν δυνητικών μελλοντικών εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.
210. Η πραγματική αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν αποδοθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων όπως προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ποσών που αποδόθηκαν για πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους, διαιρούμενο προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών στοιχείων των αποδοχών που αποδόθηκαν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, τα ιδρύματα μπορούν εναλλακτικά να λαμβάνουν υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να αποδοθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου επιδόσεων.
211. Η πραγματική αναλογία μεταξύ των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών και των σταθερών αποδοχών θα πρέπει να αυξάνεται σύμφωνα με τις επιδόσεις που έχουν επιτευχθεί και να περιλαμβάνει επίπεδα απόδοσης τα οποία επιτυγχάνονται μόνο με επιδόσεις που «υπερβαίνουν τους στόχους» ή «είναι εξαιρετικές». Η πραγματική αναλογία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μέγιστη αναλογία που έχει οριστεί σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, το εθνικό δίκαιο και την πολιτική αποδοχών του ιδρύματος.
212. Κατά τον υπολογισμό της μέγιστης ή πραγματικής αναλογίας, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τον εφαρμοστέο υποθετικό συντελεστή αναπροσαρμογής για τις μεταβλητές αποδοχές δυνάμει του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ μόνον όταν τα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ) σημείο iii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ή όταν η

αναλογία υπολογίζεται για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ενός ιδρύματος εγκατεστημένου σε τρίτη χώρα το οποίο αποτελεί θυγατρική ενός μητρικού ιδρύματος που είναι εγκατεστημένο στην ΕΕ.

## 14. Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

213. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους περιλαμβάνει τη διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων (ενότητα 14.1)· τη διαδικασία απόδοσης (ενότητα 14.2)· και τη διαδικασία καταβολής (ενότητα 15). Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να προσαρμόζονται για το σύνολο των υφιστάμενων και των μελλοντικών αναληφθέντων κινδύνων. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων εξισορροπούνται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων.

214. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ευθυγραμμίζουν τον χρονικό ορίζοντα της μέτρησης κινδύνων και επιδόσεων με τον επιχειρηματικό κύκλο του ιδρύματος σε πολυετές πλαίσιο. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν κατάλληλα τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου και των περιόδων καταβολής των αποδοχών, διαφοροποιώντας τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν άμεσα από τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν μετά τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Στη δεδουλευμένη περίοδο και την περίοδο καταβολής θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επιχειρηματική δραστηριότητα και η θέση της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ενός μεμονωμένου συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

215. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, θα πρέπει σε όλα τα στάδια να χρησιμοποιείται κατάλληλος συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων με τη μορφή απόλυτων και σχετικών κριτηρίων, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνονται όλοι οι κίνδυνοι, οι επιδόσεις και οι απαραίτητες προσαρμογές κινδύνων. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται από το ίδρυμα βάσει της στρατηγικής του, μεταξύ άλλων και βάσει του προφίλ κινδύνου του και της διάθεσής του για ανάληψη κινδύνου. Οι σχετικές μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται προκειμένου να συγκρίνονται οι επιδόσεις ομοτίμων, είτε εσωτερικών (π.χ. εντός του οργανισμού) είτε εξωτερικών (π.χ. από παρόμοια ιδρύματα). Τα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, καθώς και οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες θα πρέπει να είναι διαφανείς και όσο το δυνατόν προκαθορισμένες. Τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται εν μέρει σε υποκειμενικές κρίσεις.

216. Όταν χρησιμοποιούνται προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης, τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν επαρκές επίπεδο διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά τη διατύπωση των κρίσεων, ως εξής:

- α) καθορίζοντας σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τις βασικές πτυχές στις οποίες θα στηρίζεται η υποκειμενική κρίση·

- β) παρέχοντας σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή τις εφαρμοζόμενες προσαρμογές κινδύνων·
- γ) διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των συναφών λειτουργιών ελέγχου·
- δ) εξετάζοντας τα προσωπικά κίνητρα του προσωπικού που διατυπώνει τις υποκειμενικές κρίσεις και τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων·
- ε) εφαρμόζοντας κατάλληλους ελέγχους και ισορροπίες, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, προχωρώντας σε ανάλογες προσαρμογές στο πλαίσιο ομάδας η οποία απαρτίζεται από μέλη του προσωπικού από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις εταιρικές λειτουργίες και τις λειτουργίες ελέγχου κ.λπ.·
- στ) διασφαλίζοντας την έγκριση της διενεργηθείσας αξιολόγησης από λειτουργία ελέγχου ή σε κατάλληλο ιεραρχικό επίπεδο ανώτερης βαθμίδας από τη λειτουργία που διενήργησε την αξιολόγηση, π.χ. στο επίπεδο της εκτελεστικής ή εποπτικής λειτουργίας του διοικητικού οργάνου ή στο επίπεδο της επιτροπής αποδοχών.

217. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθιστούν τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού διαφανή, περιλαμβανομένων των τυχόν στοιχείων που βασίζονται σε υποκειμενική κρίση και όχι σε αντικειμενικά γεγονότα ή δεδομένα.

218. Τα ιδρύματα θα πρέπει να παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στην επιτροπή αποδοχών ή στην εποπτική λειτουργία εάν το τελικό αποτέλεσμα μετά την εφαρμογή μετρήσεων υποκειμενικής κρίσης διαφέρει σημαντικά από το αρχικό αποτέλεσμα βάσει των προκαθορισμένων μετρήσεων.

## 14.1 Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων

219. Οι μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να ευθυγραμμίζονται με όλους τους κινδύνους και τις επιδόσεις του ιδρύματος, της επιχειρηματικής μονάδας και του ατόμου. Η σχετική σημασία κάθε επιπέδου των κριτηρίων επιδόσεων θα πρέπει να καθορίζεται εκ των προτέρων στις πολιτικές αποδοχών και να εξισορροπείται επαρκώς προκειμένου να λαμβάνει υπόψη τους στόχους κάθε επιπέδου, τη θέση ή τις αρμοδιότητες του μέλους του προσωπικού, την επιχειρηματική μονάδα στην οποία απασχολείται, καθώς και τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους.

### 14.1.1 Αξιολογήσεις κινδύνων

220. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν τους στόχους του ιδρύματος, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού. Αυτοί οι στόχοι θα πρέπει να συνάγονται από την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου του ιδρύματος, τις εταιρικές αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά του, ενώ στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη το κόστος κεφαλαίου και η ρευστότητα του ιδρύματος. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιολογούν τα επιτεύγματα των επιχειρηματικών

μονάδων και των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του ιδρύματος κατά τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου σε σχέση με τους στόχους τους.

221. Τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και να διακρίνουν μεταξύ των κινδύνων που αφορούν το ίδρυμα, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Μολονότι τα ιδρύματα συνήθως ενέχουν όλα τα είδη κινδύνου σε επίπεδο ιδρύματος, ενδέχεται σε επίπεδο μεμονωμένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή επιχειρηματικών μονάδων να προκύπτουν μόνον ορισμένα είδη κινδύνου.

222. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να χρησιμοποιούν μετρήσεις για την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τους κινδύνους όταν είναι δύσκολη η ακριβής ποσοτικοποίηση της έκθεσης σε κίνδυνο, όπως στην περίπτωση του κινδύνου φήμης και του λειτουργικού κινδύνου. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση του κινδύνου θα πρέπει να βασίζεται σε κατάλληλα προσεγγιστικά δεδομένα, μεταξύ άλλων σε δείκτες κινδύνου, κεφαλαιακές απαιτήσεις ή ανάλυση σεναρίων.

223. Προκειμένου τα ιδρύματα να λαμβάνουν υπόψη συντηρητικά το σύνολο των σημαντικών κινδύνων σε επίπεδο ιδρύματος και σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται και για τους σκοπούς της εσωτερικής μέτρησης των κινδύνων, π.χ. στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης επάρκειας εσωτερικού κεφαλαίου (ICAAP) και στην ατομική αξιολόγηση της επάρκειας ρευστότητας του ιδρύματος. Τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις αναμενόμενες και μη αναμενόμενες ζημίες, καθώς και τις ακραίες συνθήκες. Για παράδειγμα, εάν ένα ίδρυμα χρησιμοποιεί εξελιγμένη προσέγγιση μέτρησης για τον υπολογισμό των λειτουργικών κεφαλαιακών του απαιτήσεων, στη μεθοδολογία αυτή θα περιλαμβάνονται ήδη ζημίες με σοβαρές επιπτώσεις και ανάλυση σεναρίων. Ομοίως, τα υποδείγματα πιστωτικού κινδύνου και κινδύνου αγοράς ή οικονομικού κεφαλαίου των ιδρυμάτων θα ενσωματώνουν επίσης τις ακραίες συνθήκες.

224. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύουν στην αρμόδια αρχή τον τρόπο ανάλυσης των υπολογισμών για τον κίνδυνο ανά επιχειρηματικές μονάδες και διαφορετικά είδη κινδύνου. Ο βαθμός και η ποιότητα των μεθόδων και των υποδειγμάτων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της ICAAP θα πρέπει να αποτυπώνεται από το ίδρυμα με αναλογικό τρόπο στην πολιτική αποδοχών. Οι περισσότεροι εξελιγμένοι μέθοδοι ICAAP θα πρέπει να οδηγούν σε περισσότερο εξελιγμένες πολιτικές μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβανομένων τεχνικών προσαρμογής με ευαισθησία στον κίνδυνο.

## 14.1.2 Κριτήρια επιδόσεων με ευαισθησία στον κίνδυνο

225. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν και να τεκμηριώνουν τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά, χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά, κριτήρια επιδόσεων των προσώπων, των επιχειρηματικών μονάδων και του ιδρύματος. Τα κριτήρια επιδόσεων δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή αθέμιτη πώληση προϊόντων.

226. Τα ιδρύματα θα πρέπει να τηρούν κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, καθώς και μεταξύ απόλυτων και σχετικών κριτηρίων.
227. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των κινδύνων και των επιδόσεων θα πρέπει να συνδέονται όσο το δυνατόν περισσότερο με τις αποφάσεις τις οποίες λαμβάνουν τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και η κατηγορία μελών του προσωπικού που υπόκειται στη μέτρηση των επιδόσεων και θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία απόδοσης επηρεάζει τη συμπεριφορά του προσωπικού με τον ενδεδειγμένο τρόπο.
228. Τα κριτήρια επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν εφικτούς στόχους και μετρήσεις επί των οποίων το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ασκεί κάποια άμεση επιρροή. Για παράδειγμα, σε ατομικό επίπεδο για ένα μέλος του προσωπικού με αντικείμενο τις χορηγήσεις δανείων, θα μπορούσε να αποτελεί μεταβλητή η εξυπηρέτηση των δανείων που χορήγησε ή παρακολούθησε το εν λόγω άτομο, ενώ για τον διευθυντή μιας επιχειρηματικής μονάδας θα μπορούσαν να αποτελούν μεταβλητή οι επιδόσεις της διοικητικής ομάδας της εν λόγω μονάδας. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, θα πρέπει να μετρώνται τα πραγματικά επιτευχθέντα αποτελέσματα.
229. Τα ποσοτικά κριτήρια θα πρέπει να καλύπτουν αρκετά μεγάλη περίοδο ώστε να αποτυπώνεται ορθώς ο κίνδυνος τον οποίον έχουν αναλάβει τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι επιχειρηματικές μονάδες και το ίδρυμα, και θα πρέπει να προσαρμόζονται με βάση τον κίνδυνο και να περιλαμβάνουν μέτρα οικονομικής απόδοσης. Παραδείγματα κριτηρίων επιδόσεων αποτελούν τα εξής: απόδοση κεφαλαίου προσαρμοσμένη στον κίνδυνο (RAROC), απόδοση επί κεφαλαίου προσαρμοσμένου στον κίνδυνο (RORAC), οικονομικό κέρδος, κεφάλαιο εσωτερικού οικονομικού κινδύνου, καθαρή οικονομική συνεισφορά, κόστος χρηματοδότησης προσαρμοσμένο στον κίνδυνο, αριθμητικά δεδομένα για τον κίνδυνο τα οποία έχουν εξαχθεί από τη διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου ή χρηματοοικονομικά αριθμητικά δεδομένα τα οποία αφορούν τον προϋπολογισμό των λειτουργιών (π.χ. της εταιρικής λειτουργίας, περιλαμβανομένων των νομικών υπηρεσιών και της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων) ή το λειτουργικό προφίλ κινδύνου τους, ή απλές λογιστικές προσαρμογές.
230. Οι δείκτες λειτουργικής αποτελεσματικότητας (π.χ. κέρδη, έσοδα, παραγωγικότητα, δαπάνες και μετρήσεις όγκου) ή κάποια κριτήρια της αγοράς (π.χ. τιμή μετοχής και συνολική απόδοση μετόχου) δεν ενσωματώνουν ρητά τις προσαρμογές στον κίνδυνο και είναι πολύ βραχυπρόθεσμου χαρακτήρα, και ως εκ τούτου δεν επαρκούν για να αποτυπώσουν το σύνολο των κινδύνων των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Τέτοιου είδους κριτήρια επιδόσεων απαιτούν πρόσθετες προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.
231. Τα ποιοτικά κριτήρια (όπως η επίτευξη των αποτελεσμάτων, η συμμόρφωση με τη στρατηγική στο πλαίσιο της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και το ιστορικό συμμόρφωσης) θα πρέπει να είναι συναφή σε επίπεδο ιδρύματος, επιχειρηματικής μονάδας ή προσώπου. Παραδείγματα ποιοτικών κριτηρίων αποτελούν η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των πελατών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και

εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες, οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και οι εταιρικές λειτουργίες.

### 14.1.3 Ειδικά κριτήρια για τις λειτουργίες ελέγχου

232. Όταν τα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου λαμβάνουν μεταβλητές αποδοχές, θα πρέπει να αξιολογούνται, και το μεταβλητό μέρος των αποδοχών να καθορίζεται χωριστά από τις επιχειρηματικές μονάδες τις οποίες ελέγχουν, περιλαμβανομένων των επιδόσεων που απορρέουν από επιχειρηματικές αποφάσεις (π.χ. έγκριση νέου προϊόντος) στις οποίες έχει εμπλακεί η λειτουργία ελέγχου.

233. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των κινδύνων θα πρέπει να βασίζονται κατά κύριο λόγο στους στόχους των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές για τις λειτουργίες ελέγχου θα πρέπει κατά κύριο λόγο να απορρέουν από τους στόχους του ελέγχου, π.χ. ο δείκτης κεφαλαίου κατηγορίας 1, ο δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων, ο δείκτης ανάκτησης μη εξυπηρετούμενων δανείων ή τα ευρήματα του λογιστικού ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές τους μπορούν επίσης να βασίζονται έως έναν ορισμένο βαθμό στις συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος. Το ίδρυμα θα πρέπει να εξετάζει τη θέσπιση μιας σημαντικά χαμηλότερης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τις λειτουργίες ελέγχου σε σύγκριση με τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν.

234. Εάν ο επικεφαλής της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνων (διευθυντής διαχείρισης κινδύνων ή CRO) είναι παράλληλα μέλος του διοικητικού οργάνου, τότε στις αποδοχές του CRO θα πρέπει επίσης να εφαρμοστούν οι αρχές που προβλέπονται στις παραγράφους 232 και 233.

## 14.2 Διαδικασία απόδοσης

235. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν ένα κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές (bonus pool). Κατά τον καθορισμό των κονδυλίων για μεταβλητές αποδοχές ή των μεμονωμένων αποδόσεων, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν όλους τους υφιστάμενους κινδύνους, τις αναμενόμενες ζημίες, τις εκτιμώμενες μη αναμενόμενες ζημίες και τις ακραίες συνθήκες που συνδέονται με τις δραστηριότητες του ιδρύματος.

236. Οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να αποδίδονται μετά το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου. Η δεδουλευμένη περίοδος θα πρέπει να έχει ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται περίοδοι μεγαλύτερης διάρκειας, ενδέχεται να υπάρχει αλληλοεπικάλυψη διαφορετικών δεδουλευμένων περιόδων, για παράδειγμα όταν κάθε χρόνο αρχίζει νέα πολυετής περίοδος.

237. Μετά τη δεδουλευμένη περίοδο, το ίδρυμα θα πρέπει να καθορίσει τις μεταβλητές αποδοχές κάθε συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού μεταφράζοντας τα κριτήρια επιδόσεων και τις προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σε πραγματικές αποδόσεις αποδοχών. Κατά τη διαδικασία



απόδοσης, το ίδρυμα θα πρέπει να προσαρμόζει τις αποδοχές για δυνητικές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο»).

## 14.2.1 Ορισμός κονδυλίων για μεταβλητές αποδοχές (bonus pool)

238. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν ένα ή περισσότερα κονδύλια για μεταβλητές αποδοχές για την περίοδο για την οποία αποδίδονται οι μεταβλητές αποδοχές και να υπολογίζουν το συνολικό κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές σε επίπεδο ιδρύματος ως το σύνολο των επιμέρους κονδυλίων για μεταβλητές αποδοχές.

239. Κατά τον ορισμό των κονδυλίων για μεταβλητές αποδοχές, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών που εφαρμόζεται στις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων που έχουν καθοριστεί για το σύνολο του ιδρύματος, τους στόχους ελέγχου και τη χρηματοοικονομική κατάσταση του ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένης της κεφαλαιακής του βάσης και της ρευστότητάς του. Οι δείκτες επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να περιλαμβάνουν μακροπρόθεσμους δείκτες επιδόσεων και να λαμβάνουν υπόψη τα πραγματοποιηθέντα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα. Θα πρέπει να γίνεται συνετή χρήση των λογιστικών μεθόδων και των μεθόδων αποτίμησης, προκειμένου να διασφαλίζεται η ακριβής και αληθής αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων, της κεφαλαιακής βάσης και της ρευστότητας.

240. Τα κονδύλια για μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να ορίζονται σε συγκεκριμένο επίπεδο προκειμένου να πληρούν τις απαιτήσεις για τις αποδοχές.

241. Κατά τον καθορισμό του συνολικού κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές, τα ιδρύματα θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους.

242. Όταν τα ιδρύματα χρησιμοποιούν την προσέγγιση «από την κορυφή προς τη βάση», θα πρέπει να ορίζουν το ποσό του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές σε επίπεδο ιδρύματος, το οποίο έπειτα θα διανεμηθεί πλήρως ή εν μέρει μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων και των λειτουργιών ελέγχου κατόπιν της αξιολόγησης των επιδόσεών τους. Οι ατομικές αποδόσεις θα πρέπει εν συνεχεία να βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του ατόμου.

243. Όταν τα ιδρύματα ορίζουν το κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές με την προσέγγιση «από τη βάση προς την κορυφή», η διαδικασία θα πρέπει να αρχίζει από το επίπεδο των επιμέρους μελών του προσωπικού. Αναλόγως των κριτηρίων επιδόσεων βάσει των οποίων αξιολογείται το προσωπικό, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές για το εκάστοτε επιμέρους μέλος του προσωπικού· το κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος ισούται με το άθροισμα των δυνητικών αποδόσεων που έχουν κατανεμηθεί στα αντίστοιχα χαμηλότερα επίπεδα. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι συνολικές επιδόσεις του ιδρύματος λαμβάνονται δεόντως υπόψη.

244. Κατά τη διανομή του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή επιμέρους μελών του προσωπικού, η κατανομή θα πρέπει να βασίζεται κατά περίπτωση σε προκαθορισμένους τύπους και προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Τα ιδρύματα μπορούν να χρησιμοποιούν πίνακες επιδόσεων ή άλλες κατάλληλες μεθόδους για να συνδυάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις.

245. Κατά την επιλογή της προσέγγισης, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα: οι μαθηματικοί τύποι παρέχουν μεγαλύτερη διαφάνεια και, ως εκ τούτου, οδηγούν σε σαφή κίνητρα, καθώς το μέλος του προσωπικού γνωρίζει όλους τους παράγοντες που καθορίζουν τις μεταβλητές αποδοχές του. Ωστόσο, οι εν λόγω τύποι ενδέχεται να μην αποτυπώνουν το σύνολο των στόχων, ιδίως τους ποιοτικούς στόχους, οι οποίοι μπορούν να αποτυπωθούν καλύτερα με τις προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Η προσέγγιση υποκειμενικής κρίσης παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στη διοίκηση και μπορεί, επομένως, να αποδυναμώσει τον χαρακτήρα κινήτρου για ανάληψη κινδύνων που έχουν οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες βασίζονται στις επιδόσεις. Επομένως, θα πρέπει να εφαρμόζεται με κατάλληλους ελέγχους και στο πλαίσιο μιας επαρκώς τεκμηριωμένης και διαφανούς διαδικασίας.

246. Παράγοντες όπως οι περιορισμοί του προϋπολογισμού, ζητήματα διακράτησης και πρόσληψης προσωπικού, επιδοτήσεις μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων κ.λπ. δεν θα πρέπει να κυριαρχούν στη διανομή του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές, καθώς ενδέχεται να αποδυναμώσουν τη σχέση μεταξύ των επιδόσεων, του κινδύνου και των αποδοχών.

247. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διατηρούν αρχεία σχετικά με τον τρόπο καθορισμού του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές και των αποδοχών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του τρόπου συνδυασμού των εκτιμήσεων που προέκυψαν από διαφορετικές προσεγγίσεις.

## 14.2.2 Η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο στη διαδικασία απόδοσης

248. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν το κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές και τις μεταβλητές αποδοχές που θα αποδοθούν βάσει αξιολόγησης των επιδόσεων και των αναληφθέντων κινδύνων. Η προσαρμογή με γνώμονα τους κινδύνους πριν από την πραγματοποίηση της απόδοσης («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο») θα πρέπει να βασίζεται στους δείκτες κινδύνου και να διασφαλίζει ότι οι μεταβλητές αποδοχές που αποδίδονται είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τους αναληφθέντες κινδύνους. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο θα πρέπει να είναι επαρκώς αναλυτικά προκειμένου να αποτυπώνουν όλους τους σχετικούς κινδύνους.

249. Ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των κριτηρίων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν σε ποιο επίπεδο εφαρμόζεται η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο για τον υπολογισμό του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές. Αυτό θα πρέπει

να συμβαίνει σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή οργανωτικών επιμέρους δομών, π.χ. της μονάδας διαπραγμάτευσης ή του μεμονωμένου μέλους του προσωπικού.

250. Η ευθυγράμμιση του κινδύνου θα πρέπει να επιτυγχάνεται με χρήση κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με χωριστούς δείκτες κινδύνου. Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια.

251. Οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο τις οποίες διενεργούν τα ιδρύματα, εφόσον βασίζονται σε ποσοτικά κριτήρια, θα πρέπει να στηρίζονται κυρίως σε υφιστάμενες μετρήσεις των ιδρυμάτων που χρησιμοποιούνται για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνων. Όταν αυτές οι μετρήσεις έχουν προσαρμοστεί στο πλαίσιο των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να τροποποιούν το πλαίσιο αποδοχών με συνεπή τρόπο. Τα ποσοτικά κριτήρια περιλαμβάνουν:

- α) το οικονομικό κεφάλαιο, το οικονομικό κέρδος, την απόδοση επί των σταθμισμένων ως προς τον κίνδυνο στοιχείων ενεργητικού και την απόδοση επί των κατανεμημένων ιδίων κεφαλαίων·
- β) το κόστος και το ύψος των απαιτούμενων κεφαλαίων για τους κινδύνους των δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο καταμερισμός του κόστους κεφαλαίου θα πρέπει να αποτυπώνει το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και το σύνολο των ιδίων κεφαλαίων του ιδρύματος θα πρέπει να έχει κατανεμηθεί και χρεωθεί·
- γ) το κόστος και το ύψος του κινδύνου ρευστότητας που αναλαμβάνεται στο πλαίσιο της επιχειρηματικής δραστηριότητας·
- δ) το έμμεσο κόστος ρευστότητας (π.χ. αναντιστοιχία κόστους ρευστότητας, κόστους ενδεχόμενου κινδύνου ρευστότητας και λοιπών ανοιγμάτων σε κίνδυνο ρευστότητας που μπορεί να έχει κάποιο ίδρυμα).

252. Κατά τη μέτρηση της αποδοτικότητας του ιδρύματος και των επιχειρηματικών μονάδων του, η μέτρηση θα πρέπει να βασίζεται στα καθαρά έσοδα αφού ληφθούν υπόψη όλα τα άμεσα και έμμεσα έξοδα τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να εξαιρούν τα έξοδα των εταιρικών λειτουργιών, π.χ. έξοδα συστημάτων πληροφορικής, γενικά έξοδα ομίλου ή μη συνεχιζόμενες επιχειρηματικές δραστηριότητες.

253. Κατά τον καθορισμό του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές και των αποδοχών των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα ιδρύματα θα πρέπει να προβαίνουν σε εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με ποιοτικά κριτήρια, για παράδειγμα, με τη χρήση πινάκων ισορροπημένης στοχοθεσίας επιδόσεων που ρητά συμπεριλαμβάνουν ζητήματα κινδύνου και ελέγχου, όπως περιπτώσεις μη συμμόρφωσης, παραβιάσεις των ορίων κινδύνου και δείκτες εσωτερικού ελέγχου (π.χ. βάσει αποτελεσμάτων εσωτερικής επιθεώρησης) ή άλλων παρόμοιων μεθόδων.

## 15. Διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

254. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καταβάλλουν τις μεταβλητές αποδοχές εν μέρει αμέσως και εν μέρει με αναβολή, τηρώντας την ενδεδειγμένη ισορροπία μεταξύ των μετοχών, των μέσων που συνδέονται με μετοχές και λοιπών επιλέξιμων μέσων, και μετρητών σύμφωνα με το άρθρο 94 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Πριν από την καταβολή του αναβαλλόμενου μέρους των μετρητών ή της κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων μέσων, θα πρέπει να διενεργείται επαναξιολόγηση των επιδόσεων και να εφαρμόζεται, εφόσον απαιτείται, εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι μεταβλητές αποδοχές με τους πρόσθετους κινδύνους που εντοπίστηκαν ή επήλθαν μετά την απόδοση. Τα ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που χρησιμοποιούνται πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.

### 15.1 Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές

255. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής το οποίο θα ευθυγραμμίζει κατάλληλα τις αποδοχές του προσωπικού με τις δραστηριότητες, τον επιχειρηματικό κύκλο και το προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και τις δραστηριότητες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, έτσι ώστε επαρκές μέρος των μεταβλητών αποδοχών να μπορεί να προσαρμοστεί με βάση τα αποτελέσματα των κινδύνων διαχρονικά μέσω των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

256. Το χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται από διάφορες παραμέτρους:

- α) το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών του οποίου η καταβολή αναβάλλεται (ενότητα 15.2)·
- β) τη διάρκεια της περιόδου αναβολής (ενότητα 15.2)·
- γ) την ταχύτητα κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών, περιλαμβανομένου του χρονικού διαστήματος από το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου έως την κατοχύρωση του πρώτου αναβαλλόμενου ποσού (ενότητα 15.3)·

257. Στο πλαίσιο του χρονοδιαγράμματος αναβολής, τα ιδρύματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη μορφή στην οποία αποδίδονται οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές και θα πρέπει, κατά περίπτωση, να διαφοροποιούν τα χρονοδιαγράμματα αναβολής τους τροποποιώντας αυτές τις παραμέτρους για τις διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Ο συνδυασμός αυτών των παραμέτρων θα πρέπει να οδηγεί σε ένα αποτελεσματικό χρονοδιάγραμμα αναβολής, το οποίο παρέχει σαφή κίνητρα για ανάληψη κινδύνου σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα μέσω διαφανών διαδικασιών ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

## 15.2 Περίοδος αναβολής και ποσοστό αναβαλλόμενων αποδοχών

258. Η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά την πραγματοποίηση της απόδοσης (π.χ. τη στιγμή της καταβολής του άμεσα καταβαλλόμενου μέρους των μεταβλητών αποδοχών). Η αναβολή μπορεί να εφαρμοστεί και στα δύο είδη μεταβλητών αποδοχών, μετρητά και μέσα.

259. Κατά τον ορισμό της πραγματικής περιόδου αναβολής και του ποσοστού προς αναβολή σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) και του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν:

- α) τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τα καθήκοντα που εκτέλεσαν·
- β) τον επιχειρηματικό κύκλο και τη φύση των δραστηριοτήτων του ιδρύματος·
- γ) τις αναμενόμενες διακυμάνσεις στην οικονομική δραστηριότητα και τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος και της επιχειρηματικής μονάδας και τον αντίκτυπο των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε αυτές τις διακυμάνσεις·
- δ) την εγκεκριμένη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και το απόλυτο ποσό των μεταβλητών αποδοχών.

260. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν τις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, λαμβανομένων επίσης υπόψη των ρόλων και των αρμοδιοτήτων τους, για τις οποίες θα πρέπει να εφαρμόζονται περίοδοι αναβολής μεγαλύτερης διάρκειας από την ελάχιστη απαιτούμενη περίοδο των τεσσάρων έως πέντε ετών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζονται με το προφίλ κινδύνου σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Όταν χρησιμοποιούνται μεγαλύτερες πολυετείς δεδουλευμένες περίοδοι και όταν η μεγαλύτερη δεδουλευμένη περίοδος παρέχει μεγαλύτερη βεβαιότητα ως προς τους κινδύνους που έχουν επέλθει από την αρχή της δεδουλευμένης περιόδου, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν αυτό το δεδομένο κατά τον καθορισμό των περιόδων αναβολής και διακράτησης και μπορούν, κατά περίπτωση, να θεσπίζουν περιόδους αναβολής που είναι συντομότερες από τις περιόδους αναβολής οι οποίες θα ήταν ενδεδειγμένες στην περίπτωση χρήσης δεδουλευμένης περιόδου με διάρκεια ενός έτους. Σε κάθε περίπτωση ισχύει η ελάχιστη απαίτηση για τετραετή περίοδο αναβολής και πενταετή περίοδο αναβολής για τα μέλη του διοικητικού οργάνου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη σε σημαντικά ιδρύματα.

261. Όσον αφορά τα μέλη του διοικητικού οργάνου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα σημαντικά ιδρύματα που δεν επωφελούνται από την παρέκκλιση του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να αναβάλλουν ένα σημαντικό υψηλότερο ποσοστό από το 50% των μεταβλητών αποδοχών που πληρώνονται σε μέσα.

262. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν ένα κατάλληλο ποσοστό των αποδοχών που θα πρέπει να αναβληθούν για μια κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή ένα μεμονωμένο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού, το οποίο θα υπερβαίνει το ελάχιστο ποσοστό του 40%.

Στην περίπτωση ιδιαίτερα υψηλών ποσών μεταβλητών αποδοχών, το ποσοστό της αναβολής για τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον σε 60%.

263. Τα ιδρύματα θα πρέπει να ορίζουν ποιο επίπεδο μεταβλητών αποδοχών συνιστά ιδιαίτερα υψηλό ποσό, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο των αποδοχών που καταβάλλονται εντός του ιδρύματος, την έκθεση της ΕΑΤ για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών και, εφόσον είναι διαθέσιμα, τα αποτελέσματα εθνικών και άλλων συγκριτικών αξιολογήσεων των αποδοχών και τα κατώτατα όρια που θέτουν οι αρμόδιες αρχές. Κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να καθορίζουν απόλυτο ή σχετικό κατώτατο όριο, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Οι αποδοχές που ισούνται με ή υπερβαίνουν το εν λόγω κατώτατο όριο θα πρέπει πάντα να θεωρείται ότι συνιστούν ιδιαίτερα υψηλό ποσό.

264. Όταν τα ιδρύματα καθορίζουν την αναλογία που αναβάλλεται ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100% άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου), θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή ότι σε μέση σταθμισμένη βάση για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, το ίδρυμα τηρεί το κατώτατο όριο αναβολής του 40% έως 60% και ότι το αναβαλλόμενο μέρος είναι το ενδεδειγμένο και έχει ευθυγραμμιστεί ορθά με τη φύση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εν λόγω συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

265. Εάν οι γενικές αρχές του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και του εργατικού δικαίου εμποδίζουν την ουσιαστική μείωση των μεταβλητών αποδοχών όταν το ίδρυμα παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν καθεστώς αναβολής και να χρησιμοποιούν μέσα για την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών ούτως ώστε να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο η εφαρμογή εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο. Σε αυτό θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- α) καθορισμός μεγαλύτερων περιόδων αναβολής·
- β) αποφυγή χρήσης της αναλογικής κατοχύρωσης σε περιπτώσεις που είναι δυνατή η εφαρμογή ρυθμίσεων *malus*, αλλά η εφαρμογή ρυθμίσεων περί επιστροφής αποδοχών υπόκειται σε νομικά κωλύματα·
- γ) απόδοση μεγαλύτερης αναλογίας μεταβλητών αποδοχών σε μέσα τα οποία είναι ευθυγραμμισμένα με τις επιδόσεις του ιδρύματος και τα οποία υπόκεινται σε αρκούντως μεγάλες περιόδους αναβολής και διακράτησης.

### 15.3 Κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών

266. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν θα πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι αποδοθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων *malus*.

267. Οι αναβαλλόμενες αποδοχές θα πρέπει είτε να κατοχυρωθούν πλήρως στη λήξη της περιόδου αναβολής είτε να κατανεμηθούν σε διάφορες καταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

268. Για παράδειγμα, βάσει της αναλογικής κατοχύρωσης, σε μια περίοδο αναβολής τεσσάρων ετών, στη λήξη καθενός από τα έτη  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  και  $n+4$  κατοχυρώνεται το ένα τέταρτο των αναβαλλόμενων αποδοχών, όπου « $n$ » είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία πληρώνεται το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος των αποδιδόμενων μεταβλητών αποδοχών.

269. Η κατοχύρωση δεν θα πρέπει να λαμβάνει χώρα συχνότερα από μία φορά ετησίως προκειμένου να διασφαλίζεται η κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων πριν από την εφαρμογή των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

## 15.4 Απόδοση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα

270. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την απόδοση των μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να συνεισφέρουν στην ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις και τους κινδύνους του ιδρύματος.

271. Όταν υπάρχουν διαθέσιμα τα μέσα που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις και τα μέσα αυτά έχουν εκδοθεί από ένα ίδρυμα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία των διαφόρων ειδών μέσων που συνιστούν τις μεταβλητές αποδοχές. Τα ιδρύματα θα πρέπει, όταν υπάρχουν διαθέσιμα τέτοια μέσα, να χρησιμοποιούν κατά προτεραιότητα τα μέσα τα οποία υπόκεινται σε διάσωση με ίδια μέσα, σύμφωνα και με τα μέσα που προβλέπονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για τα μέσα, και μετοχές, αντί να χρησιμοποιούν στοιχεία που βασίζονται στην αξία όπως μέσα που συνδέονται με μετοχές.

272. Η διαθεσιμότητα των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο i) της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις εξαρτάται από τη νομική μορφή του ιδρύματος:

α) όσον αφορά ιδρύματα που είναι ανώνυμες εταιρείες (εισηγμένες και μη εισηγμένες σε χρηματιστήριο), διατίθενται μετοχές ή μέσα που συνδέονται με μετοχές.

β) όσον αφορά ιδρύματα που δεν είναι ανώνυμες εταιρείες, διατίθενται δικαιώματα ιδιοκτησίας που είναι ισοδύναμα με μετοχές ή μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα που είναι ισοδύναμα με μέρη που συνδέονται με μετοχές.

273. Ως μέσα που συνδέονται με μετοχές ή λοιπά ισοδύναμα μη ευχερώς ρευστοποιήσιμα μέσα (π.χ. δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών) νοούνται εκείνα τα μέσα ή οι συμβατικές υποχρεώσεις, περιλαμβανομένων των μέσων που βασίζονται σε μετρητά, των οποίων η αξία βασίζεται στην αγοραία τιμή ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αγοραία τιμή, στην εύλογη αξία της μετοχής ή του ισοδύναμου δικαιώματος ιδιοκτησίας και ακολουθεί την

αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία. Όλα αυτά τα μέσα θα πρέπει να έχουν το ίδιο αποτέλεσμα ως προς την απορρόφηση ζημιών όπως οι μετοχές ή τα ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας.

274. Η διαθεσιμότητα των «άλλων μέσων» που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ εξαρτάται από το αν το ίδρυμα ή ένα ίδρυμα που εμπύπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης έχει ήδη εκδώσει τέτοια μέσα και υπάρχει διαθέσιμη επαρκής ποσότητα τέτοιων μέσων. Όταν τα ιδρύματα χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από τη χρηματαγορά και την κεφαλαιαγορά ή βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε πρόσθετα ίδια κεφάλαια της κατηγορίας 1 ή 2 ή σε δανεισμό που δύναται να χρησιμοποιηθεί σε διάσωση με ίδια μέσα για να καλύπτουν τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τέτοιου είδους μέσα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά τα «άλλα μέσα» συνάδουν με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής.
275. Εφόσον δεν υπάρχουν ειδικοί παράγοντες ή εθνικοί νόμοι που εμποδίζουν τη χρήση των «άλλων μέσων» που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημείο ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, ή παράγοντες που εμποδίζουν τα ιδρύματα να εκδώσουν μέσα σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, τότε αυτά τα μέσα θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την απόδοση μεταβλητών αποδοχών, εφόσον είναι διαθέσιμα.
276. Όταν είναι διαθέσιμες τόσο οι μετοχές ή τα μέσα που συνδέονται με μετοχές όσο και άλλα επιλέξιμα μέσα που ορίζονται στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 527/2014 της Επιτροπής, είναι δυνατή η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών ως αναλογία διαφόρων μέσων. Σε αυτή την περίπτωση, τα ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν ότι το μέρος των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται σε μέσα τηρεί μια ενδεδειγμένη αναλογία των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν ότι, κατά τον καθορισμό της αναλογίας μεταξύ των διαφόρων μέσων, έχουν λάβει υπόψη το συμφέρον των μετόχων, των πιστωτών, των ομολογιούχων και των λοιπών ενδιαφερομένων.
277. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι έχουν στη διάθεσή τους τα αποδοθέντα μέσα όταν οι αποδιδόμενες μεταβλητές αποδοχές κατοχυρώνονται με μέσα. Τα ιδρύματα μπορούν να αποφασίσουν να μη διακρατήσουν τα μέσα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής αλλά, σε αυτή την περίπτωση, θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους σχετικούς κινδύνους της αγοράς.
278. Τα μέσα θα πρέπει να τιμολογούνται στην αγοραία τιμή ή στην εύλογη αξία που ισχύει την ημέρα απόδοσης των εν λόγω μέσων. Η τιμή αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού μέσων και για τις μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των μέσων ή της αξίας τους. Αντίστοιχες αποτιμήσεις θα πρέπει επίσης να διενεργούνται πριν από την κατοχύρωση, για να διασφαλίζεται ότι οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο εφαρμόζονται ορθώς, και πριν από τη λήξη της περιόδου διακράτησης. Τα ιδρύματα που δεν είναι μεγάλα ιδρύματα και δεν είναι εισηγμένα στο χρηματιστήριο μπορούν να καθορίσουν την αξία των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και των μέσων



που συνδέονται με τα δικαιώματα ιδιοκτησίας βάσει των τελευταίων ετήσιων χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων.

279. Τα ιδρύματα μπορούν να αποδίδουν έναν σταθερό αριθμό ή ονομαστικό ποσό αναβαλλόμενων μέσων με χρήση διαφόρων τεχνικών, περιλαμβανομένων καταπιστευματικών λογαριασμών διαχείρισης και συμβάσεων, υπό την προϋπόθεση ότι σε κάθε περίπτωση ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό των αποδοθέντων μέσων παρέχεται στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού κατά την κατοχύρωση, εκτός εάν ο αριθμός ή το ονομαστικό ποσό μειωθεί λόγω της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus*. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα αποδοθέντα μέσα είναι διαθέσιμα για την καταβολή τους στο προσωπικό το αργότερο κατά την κατοχύρωσή τους.

280. Τα ιδρύματα δεν θα πρέπει να καταβάλλουν τόκο ή μέρισμα επί των μέσων που έχουν αποδοθεί ως μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και υπάγονται στις ρυθμίσεις περί αναβολής. Επομένως, τυχόν καταβλητέοι τόκοι και μερίσματα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής δεν θα πρέπει να καταβάλλονται στο προσωπικό μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής. Οι εν λόγω καταβολές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως καταβολές που εισέπραξε το ίδρυμα και ανήκουν σε αυτό.

281. Οι αρμόδιες αρχές δεν θα πρέπει να περιορίζουν τη δυνατότητα χρήσης των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σε τέτοιο βαθμό ώστε τα ιδρύματα να μην μπορούν να θεσπίσουν μια ενδεδειγμένη αναλογία μεταξύ των μέσων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ.

## 15.5 Ελάχιστο ποσοστό μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

282. Κατά περίπτωση, η απαίτηση για καταβολή, σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τουλάχιστον του 50% των μεταβλητών αποδοχών σε μέσα, θα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και το αναβαλλόμενο μέρος, ενώ και στα δύο μέρη θα πρέπει να υπάρχει αναλογία μέσων σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές στην ενότητα 15.4.

283. Τα ιδρύματα θα πρέπει να προκρίνουν τη χρήση μέσων αντί να αποδίδουν μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά. Τα ιδρύματα θα πρέπει να καθορίζουν την αναλογία απόδοσης σε μέσα σε ποσοστό το οποίο να ανέρχεται ή να υπερβαίνει το 50%, χωριστά για τα αναβαλλόμενα και για τα μη αναβαλλόμενα μέρη των μεταβλητών αποδοχών. Όταν τα ιδρύματα αποδίδουν μεγαλύτερο ποσοστό από το 50% των μεταβλητών αποδοχών υπό μορφή μέσων, θα πρέπει να περιλαμβάνουν κατά προτεραιότητα μεγαλύτερο μερίδιο των μέσων στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

284. Η αναλογία των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται υπό μορφή μέσων θα πρέπει να υπολογίζεται ως το πηλίκο του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν σε μέσα προς το άθροισμα των μεταβλητών αποδοχών που αποδόθηκαν σε μετρητά, μέσα και λοιπά

επιδόματα. Όλα τα ποσά θα πρέπει να αποτιμώνται τη στιγμή της απόδοσης εκτός εάν οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ορίζουν διαφορετικά.

## 15.6 Πολιτική διακράτησης

285.Θα πρέπει να καθορίζεται κατάλληλη διάρκεια για την περίοδο διακράτησης που ισχύει για τις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε μέσα, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα κίνητρα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος.

286.Τα ιδρύματα θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσουν με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο και με ποιον τρόπο γίνεται διαφοροποίηση μεταξύ των μέσων τα οποία καταβάλλονται αμέσως και των αναβαλλόμενων μέσων.

287.Κατά τον καθορισμό της περιόδου διακράτησης, τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάζουν τη συνολική διάρκεια της περιόδου αναβολής και της προβλεπόμενης περιόδου διακράτησης, καθώς και τον αντίκτυπο της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου που σχετίζεται με την κατηγορία προσωπικού.

288.Σε περιπτώσεις που οι υποκείμενοι κίνδυνοι των επιδόσεων ενδέχεται να επέλθουν μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής και της συνήθους περιόδου διακράτησης, θα πρέπει να εξετάζεται η γενικότερη εφαρμογή μεγαλύτερης περιόδου διακράτησης σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού με τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος.

289.Όσον αφορά τα αποδοθέντα μέσα, θα πρέπει να καθορίζεται περίοδος διακράτησης με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Οι μεγαλύτερες περιόδοι θα πρέπει ειδικότερα να καθορίζονται όταν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται κυρίως στις μεταβολές της αξίας των μέσων που έχουν αποδοθεί. Όταν η περίοδος αναβολής διαρκεί τουλάχιστον πέντε έτη, μπορεί όσον αφορά το αναβαλλόμενο μέρος να επιβληθεί περίοδος διακράτησης τουλάχιστον έξι μηνών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός από τα μέλη του διοικητικού οργάνου και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη για τα οποία θα πρέπει να εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός έτους.

## 15.7 Προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο

### 15.7.1 Ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών

290.Οι ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών αποτελούν ρητούς μηχανισμούς εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο, όπου το ίδρυμα προσαρμόζει τις αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού με βάση τέτοιου είδους μηχανισμούς (π.χ. μειώνοντας τις αποδοχές που αποδόθηκαν σε μετρητά ή ελαττώνοντας τον αριθμό ή την αξία των αποδοθέντων μέσων).

291. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή της ισχύουσας εθνικής εργατικής νομοθεσίας κ, τα ιδρύματα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν ρυθμίσεις *malus* ή επιστροφής αποδοχών έως το 100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.
292. Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο θα πρέπει πάντα να συνδέονται με τις επιδόσεις ή τους κινδύνους. Θα πρέπει να ανταποκρίνονται στα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων ή στις μεταβολές των συνεχιζόμενων κινδύνων του ιδρύματος, των επιχειρηματικών τομέων ή των δραστηριοτήτων του προσωπικού. Δεν θα πρέπει να βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.
293. Τα ιδρύματα θα πρέπει να αναλύουν αν οι αρχικές εκ των προτέρων προσαρμογές τους με βάση τον κίνδυνο ήταν επαρκείς, π.χ. αν είχαν παραλειφθεί ή υποεκτιμηθεί κίνδυνοι ή αν έχουν εντοπιστεί νέοι κίνδυνοι ή έχουν προκύψει μη αναμενόμενες ζημιές. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο εξαρτάται από την ακρίβεια των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο και θα πρέπει να καθορίζεται από το ίδρυμα βάσει εκ των υστέρων ελέγχων.
294. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να καθορίζουν την περίοδο κατά την οποία θα εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις *malus* και επιστροφής αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Αυτή η περίοδος θα πρέπει να καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Τα ιδρύματα μπορούν να διαφοροποιούν τα κριτήρια για την εφαρμογή του *malus* και της επιστροφής αποδοχών. Ειδικότερα, η επιστροφή αποδοχών θα πρέπει να ισχύει σε περίπτωση απάτης ή άλλης συμπεριφοράς με πρόθεση ή βαριάς αμέλειας που οδήγησε σε σημαντικές ζημιές.
295. Τα ιδρύματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν κατ' ελάχιστον τα αρχικώς χρησιμοποιηθέντα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων για να διασφαλίζεται η σύνδεση μεταξύ της αρχικής μέτρησης των επιδόσεων και των εκ των υστέρων ελέγχων. Τα ιδρύματα θα πρέπει, πέραν των κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) σημεία i) και ii) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, να χρησιμοποιούν επιπλέον και ειδικά κριτήρια, όπως μεταξύ άλλων:
- α) απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του μέλους του προσωπικού (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους)·
  - β) κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεών της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες)·

- γ) κατά πόσον το ίδρυμα και/ή η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται το μέλος του προσωπικού υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων·
- δ) σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή κανονιστική κεφαλαιακή βάση του ιδρύματος ή της επιχειρηματικής μονάδας·
- ε) τυχόν κανονιστικές κυρώσεις, π.χ. παραδειγματικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλου τύπου, όταν οφείλονται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

296. Παρόλο που οι ρυθμίσεις malus μπορούν να εφαρμοστούν μόνο κατά τη στιγμή κατοχύρωσης της αναβαλλόμενης πληρωμής, τα ιδρύματα μπορούν να επιλέξουν, όπου είναι εφικτό, να εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αποδοχών μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων malus ενδέχεται να μην είναι εφικτή όταν ισχύει η παρέκκλιση του άρθρου 94 παράγραφος 3 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ καθώς δεν εφαρμόζεται η απαίτηση αναβολής των μεταβλητών αποδοχών. Τα ιδρύματα θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι μπορεί να εφαρμοστεί η επιστροφή αποδοχών.

297. Οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς αποδοθέντων μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αποδοχών, την αύξηση των ήδη μειωμένων μεταβλητών αποδοχών.

### 15.7.2 Εγγενείς αναπροσαρμογές

298. Τα ιδρύματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν για τις μεταβλητές αποδοχές μέσα των οποίων η τιμή μεταβάλλεται σύμφωνα με τις μεταβολές των επιδόσεων ή των κινδύνων του ιδρύματος. Η εξέλιξη της τιμής της μετοχής ή της τιμής άλλων μέσων δεν θα πρέπει να θεωρείται ως υποκατάστατο για τις ρητές εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.

299. Όταν αποδίδονται αποδοχές σε μέσα το προσωπικό πρέπει να είναι σε θέση να λάβει το οφειλόμενο ποσό όταν τα μέσα καταβάλλονται σε μετρητά στη λήξη τους ή όταν προβαίνει σε πώληση των εν λόγω μέσων μετά τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Το ποσό μπορεί να είναι υψηλότερο από το αρχικώς αποδοθέν ποσό, όταν έχει αυξηθεί η αγοραία τιμή ή η εύλογη αξία του μέσου.

## Τίτλος V – Ιδρύματα που επωφελούνται από κυβερνητική παρέμβαση

### 16. Κρατική στήριξη και αποδοχές

300. Σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου, όταν τα ιδρύματα επωφελούνται από κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση, οι αρμόδιες αρχές και τα ιδρύματα θα πρέπει να

βρίσκονται σε τακτική επικοινωνία όσον αφορά τον καθορισμό του κονδυλίου για πιθανές μεταβλητές αποδοχές και την απόδοσή τους προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με τα άρθρα 93 και 141 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Οποιαδήποτε καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν θα πρέπει να θέτει σε κίνδυνο τη συμμόρφωση με το καθορισμένο σχέδιο ανάκαμψης και εξόδου από το καθεστώς της κατ' εξαίρεση κυβερνητικής παρέμβασης.

301. Η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή, μετά την 1η Αυγούστου 2013, των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων στα μέτρα στήριξης των τραπεζών στο πλαίσιο της χρηματοπιστωτικής κρίσης (2013/C 216/01) θα πρέπει να εφαρμόζεται στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών. Κάθε όρος ο οποίος αφορά τις αποδοχές και ο οποίος έχει επιβληθεί στα ιδρύματα κατά την χορήγηση της κρατικής ενίσχυσης από την Επιτροπή και τη χορήγησή της και στο πλαίσιο τυχόν σχετικών πράξεων θα πρέπει να αποτυπώνεται δεόντως στην πολιτική αποδοχών των ιδρυμάτων.

302. Οι μεταβλητές αποδοχές του προσωπικού του ιδρύματος, περιλαμβανομένων των μελών του διοικητικού οργάνου, δεν θα πρέπει να εμποδίζουν την ομαλή και έγκαιρη αποπληρωμή της κατ' εξαίρεση κυβερνητικής παρέμβασης ή την επίτευξη των στόχων που προβλέπονται στο σχέδιο αναδιάρθρωσης.

303. Το ίδρυμα θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές ή η κατοχύρωση και καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν αποτελεί εμπόδιο για την έγκαιρη ανάπτυξη της κεφαλαιακής του βάσης και τη μείωση της εξάρτησής του από την κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση.

304. Με την επιφύλαξη τυχόν υφιστάμενων όρων που έχουν επιβληθεί από το κράτος μέλος ή την Ένωση αναφορικά με τις αποδοχές, η σχετική αρμόδια αρχή θα πρέπει να καθορίζει, για τα ιδρύματα τα οποία έχουν λάβει κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση, το ποσοστό των καθαρών εσόδων που προβλέπονται στο άρθρο 93 στοιχείο α) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τις μεταβλητές αποδοχές, και να αξιολογεί αν οι μεταβλητές αποδοχές είναι ευθυγραμμισμένες με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και να λαμβάνει μέτρα αναδιάρθρωσης των αποδοχών όπου απαιτείται.

305. Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των αποδοχών κατά την έννοια του άρθρου 93 στοιχείο β) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, θα πρέπει να εφαρμόζονται αυστηρά όρια στις μεταβλητές αποδοχές των μελών του διοικητικού οργάνου, όταν:

α) η σχετική αρμόδια αρχή απαιτεί από το ίδρυμα τη μη καταβολή μεταβλητών αποδοχών στα μέλη του διοικητικού οργάνου από την ημερομηνία κατά την οποία ελήφθη η κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση ή απαιτεί την εφαρμογή ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αποδοχών στις μεταβλητές αποδοχές λαμβανομένων υπόψη των δυνητικών αποτυχιών του διοικητικού οργάνου·

β) η σχετική αρμόδια αρχή ενδέχεται να απαιτήσει από το ίδρυμα να μην αποδώσει μεταβλητές αποδοχές στα μέλη του διοικητικού οργάνου έως ότου αποπληρωθεί η

κατ' εξαίρεση κυβερνητική στήριξη ή έως ότου εφαρμοστεί ή ολοκληρωθεί το σχέδιο αναδιάρθρωσης για το ίδρυμα. Τέτοιου είδους μέτρα θα πρέπει να έχουν περιορισμένη χρονική διάρκεια. Η περίοδος κατά την οποία ισχύουν οι περιορισμοί ή τα κριτήρια εφαρμογής τέτοιων περιορισμών θα πρέπει να καταγράφεται με σαφήνεια και να κοινοποιείται στο ίδρυμα κατά την παροχή της κυβερνητικής στήριξης.

306. Προκειμένου να αναδιαρθρωθούν οι αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 93 στοιχείο β) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ κατά τρόπο που εναρμονίζεται με τη χρηστή διαχείριση των κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν:

- α) κατά περίπτωση, τον περιορισμό των μεταβλητών αποδοχών των μελών του διοικητικού οργάνου έως και τον μηδενισμό τους, έτσι ώστε οι μεταβλητές αποδοχές να μην έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ανάκαμψη του ιδρύματος·
- β) την ευθυγράμμιση των μετρήσεων των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών με την πρόοδο της ανάκαμψης του ιδρύματος και τη συνεισφορά των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, περιλαμβανομένου και του διοικητικού οργάνου εν προκειμένω·
- γ) την εφαρμογή ρυθμίσεων επιστροφής αποδοχών και malus για προηγούμενες περιόδους απόδοσης, όπου απαιτείται, ειδικότερα σε μέλη του προσωπικού που συνέβαλαν σημαντικά στην κατάσταση η οποία ώθησε το ίδρυμα να αιτηθεί την κρατική ενίσχυση·
- δ) την αύξηση του ποσοστού των μεταβλητών αποδοχών που αναβάλλονται έως και στο 100%·
- ε) την ευθυγράμμιση των δεδουλευμένων περιόδων και των περιόδων αναβολής με τη φάση και τα σχέδια ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης.

307. Τα ιδρύματα και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι ενδέχεται να υπάρξει ανάγκη πρόβλεψης της δυνατότητας απόδοσης μεταβλητών αποδοχών σε νεοδιορισμένα μέλη του διοικητικού οργάνου που θα προσληφθούν κατά τη διάρκεια της φάσης ανάκαμψης ή αναδιάρθρωσης του ιδρύματος, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι κατά τη διάρκεια της εν λόγω φάσης είναι δυνατό να διοριστούν κατάλληλα μέλη στο διοικητικό όργανο.

## Τίτλος VI - Αρμόδιες αρχές

### 17. Πολιτικές αποδοχών

308. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν, λαμβάνοντας υπόψη τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τον εφαρμοστέο υποθετικό συντελεστή αναπροσαρμογής και τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη διαδικασία εποπτικής αξιολόγησης, ότι τα ιδρύματα συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις για τις πολιτικές αποδοχών που προβλέπονται στην οδηγία 2013/36/ΕΕ, στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ.

575/2013 και στις διατάξεις των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της απαίτησης να διαθέτουν κατάλληλες πολιτικές αποδοχών ουδέτερες προς το φύλο για το σύνολο του προσωπικού και για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εφαρμόζουν μια προσέγγιση βάσει κινδύνου κατά την εποπτεία των πολιτικών αποδοχών των ιδρυμάτων.

309. Με την επιφύλαξη λοιπών εποπτικών και πειθαρχικών μέτρων και κυρώσεων, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν από τα ιδρύματα να προβαίνουν σε επαρκείς ενέργειες προκειμένου να καλύψουν τυχόν ελλείψεις που εντοπίστηκαν. Όταν τα ιδρύματα δεν συμμορφώνονται με τις εν λόγω απαιτήσεις, θα πρέπει να λαμβάνονται τα ενδεδειγμένα εποπτικά μέτρα.

310. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα ευθυγραμμίζουν την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών τους με την επιχειρηματική στρατηγική και το μακροπρόθεσμο συμφέρον του ιδρύματος, λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρηματική του στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, καθώς και το προφίλ κινδύνου.

311. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες των ιδρυμάτων όσον αφορά τις αποδοχές είναι κατάλληλες, και να εξετάζουν, πέραν των ελέγχων που απαιτούνται σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με τη διαδικασία εποπτικής αξιολόγησης, ιδίως τα εξής:

- α) τις ρυθμίσεις και διαδικασίες διακυβέρνησης για τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της πολιτικής αποδοχών·
- β) ότι πραγματοποιείται κατάλληλη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών, μεταξύ άλλων και σε επίπεδο ομίλου, που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην εκτέλεση και την παρακολούθηση της πολιτικής αποδοχών·
- γ) τη διαδικασία που έχει αναπτυχθεί για τη διεξαγωγή της ετήσιας επανεξέτασης των πολιτικών και των πρακτικών όσον αφορά τις αποδοχές, καθώς και τα βασικά αποτελέσματά της, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου αν η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο·
- δ) ότι όπου απαιτείται έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών η οποία διαθέτει επαρκείς εξουσίες και πόρους για την εκτέλεση των καθηκόντων της·
- ε) τον αντίκτυπο της πολιτικής και των πρακτικών όσον αφορά τις αποδοχές στην άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, περιλαμβανομένης της παροχής συμβουλών και της πώλησης προϊόντων σε διάφορες ομάδες πελατών·
- στ) ότι οι πολιτικές αποδοχών λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου και στον προγραμματισμό της ρευστότητας και αντιστρόφως.

312. Στο πλαίσιο των ανωτέρω ελέγχων, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει ειδικότερα, αλλά όχι περιοριστικά:

- α) να χρησιμοποιούν τα πρακτικά των συζητήσεων της εποπτικής λειτουργίας σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών, ειδικότερα όσον αφορά τα αποτελέσματα της εποπτείας του σχεδιασμού και των διαδικασιών των συστημάτων αποδοχών του ιδρύματος, καθώς και τα καθήκοντα που εκτέλεσε η επιτροπή αποδοχών·
- β) να χρησιμοποιούν τα πρακτικά της επιτροπής αποδοχών και άλλων επιτροπών, συμπεριλαμβανομένης της επιτροπής κινδύνων, που εμπλέκονται στην εποπτεία του σχεδιασμού και της λειτουργίας των συστημάτων αποδοχών·
- γ) να πραγματοποιούν συνεδριάσεις με μέλη του διοικητικού οργάνου και άλλων συναφών λειτουργιών του ιδρύματος.

313. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα ιδρύματα που εποπτεύονται σε ενοποιημένη και υποενοποιημένη βάση έχουν θεσπίσει πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου και σε επίπεδο υποενοποίησης συμπεριλαμβανομένων – εφόσον απαιτείται από την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο του άρθρου 109 παράγραφοι 4-6 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ – των θυγατρικών που δεν υπόκεινται οι ίδιες στην οδηγία 2013/36/ΕΕ η οποία εφαρμόζεται συστηματικά στο πλαίσιο του ομίλου, μεταξύ άλλων για τους σκοπούς του προσδιορισμού συγκεκριμένων μελών του προσωπικού.<sup>33</sup>

314. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία προσδιορισμού των ιδρυμάτων:

- α) περιλαμβάνει τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που καθορίζονται στο άρθρο 92 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και, κατά περίπτωση, στα πρόσθετα κριτήρια που καθορίζει το ίδρυμα·
- β) εφαρμόζεται κατάλληλα σε ατομική, ενοποιημένη ή υποενοποιημένη βάση· και
- γ) διασφαλίζει ότι τα αιτήματα για προηγούμενη έγκριση σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού διεκπεραιώνονται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

315. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να βρίσκουν ικανοποιητικό το συνολικό αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού και θα πρέπει να αξιολογούν αν έχουν προσδιοριστεί όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ιδρύματος και ότι τυχόν εξαιρέσεις μελών του προσωπικού από την κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, όταν τα μέλη του προσωπικού προσδιορίζονται μόνο βάσει των ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 92 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα, είναι επαρκώς αιτιολογημένες και ότι έχουν τηρηθεί οι απαιτήσεις του άρθρου 92 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και οι αντίστοιχες

<sup>33</sup> Ανατρέξτε επίσης στις κατευθυντήριες γραμμές στις παραγράφους 74 και 75 του παρόντος εγγράφου.



διαδικασίες που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα.

## 18. Ειδικές μορφές αποδοχών

316.Όσον αφορά τις ειδικές μορφές αποδοχών που προβλέπονται στην ενότητα 8 του παρόντος εγγράφου, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει, με την επιφύλαξη της ενότητας 19:

- α) να ελέγχουν οποιεσδήποτε ρυθμίσεις εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών (ποσό, διάρκεια, προϋποθέσεις κ.λπ.)·
- β) να επαληθεύουν κατά πόσο το ίδρυμα διαθέτει πλαίσιο για τον προσδιορισμό και την έγκριση των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης·
- γ) να αξιολογούν κατά πόσον οι στόχοι για το προσωπικό που απασχολείται στη λειτουργία ελέγχου αφορούν συγκεκριμένα την εν λόγω λειτουργία·
- δ) να ελέγχουν τις αποδοχές των μελών της εκτελεστικής και εποπτικής λειτουργίας του διοικητικού οργάνου.

## 19. Μεταβλητές αποδοχές

317.Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν:

- α) τη διαδικασία αξιολόγησης και ευθυγράμμισης των επιδόσεων και των κινδύνων και την καταλληλότητα του χρονικού της ορίζοντα·
- β) τον κατάλληλο συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των επιδόσεων και των κινδύνων και για τον προσδιορισμό του κατά πόσον:
  - ii. τα κριτήρια ευθυγραμμίζονται με τους στόχους του ιδρύματος·
  - iii. είναι ρεαλιστικά σε σχέση με τους στόχους του εκάστοτε ατόμου, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος·
  - iv. τα επιμέρους κριτήρια είναι κατάλληλα για τη μέτρηση των επιδόσεων του ατόμου·
- γ) κατά πόσον οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, ιδίως η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων, συμμετέχουν δεόντως στον προσδιορισμό των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο·
- δ) την καταλληλότητα των προσεγγίσεων «από την κορυφή προς τη βάση» και «από τη βάση προς την κορυφή» που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου για μεταβλητές αποδοχές·

- ε) κατά πόσο το ίδρυμα συμμορφώνεται με τον περιορισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και τη θέσπιση ανώτατου ορίου στο συνολικό του κονδύλιο για μεταβλητές αποδοχές βάσει των ορίων που θέτουν τα άρθρα 141 και 141β της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 16α της οδηγίας 2014/59/ΕΕ·
- στ) τον χρονικό ορίζοντα των εφαρμοζόμενων χρονοδιαγραμμάτων αναβολής και διακράτησης και τον τρόπο με τον οποίο σχετίζεται με τον επιχειρηματικό κύκλο του ιδρύματος·
- ζ) τον συνδυασμό μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας ή μέσων που συνδέονται με μετοχές και ισοδύναμων μη ευχερώς ρευστοποιήσιμων μέσων που χρησιμοποιεί το ίδρυμα προκειμένου να πληροί το κατώτατο όριο του 50% που αναφέρεται στο άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας 2013/36/ΕΕ προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνει επαρκώς τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ιδρύματος·
- η) κατά πόσον οι ρητές εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και του ιδρύματος και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των επιδόσεων του μέλους του προσωπικού·
- θ) κατά πόσον έχουν εφαρμοστεί καταλλήλως οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών τόσο στο μέρος των μετρητών όσο και στο μέρος των μετοχών των αναβαλλόμενων και μη αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών και τα κριτήρια στα οποία στηρίζονται οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αποδοχών·
- ι) ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, όπως ορίζεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ή, κατά περίπτωση, για το σύνολο του προσωπικού.

## 20. Κοινοποιήσεις

318. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν τις δημοσιοποιήσεις σχετικά με τις αποδοχές στις οποίες προβαίνουν τα ιδρύματα σύμφωνα με το άρθρο 96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και το άρθρο 450 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013, και θα πρέπει να καθορίζουν τα ιδρύματα για τα οποία θα πρέπει να διενεργείται τακτική επανεξέταση των δημοσιοποιήσεών τους.

319. Πέραν της συγκριτικής αξιολόγησης των πρακτικών ως προς τις αποδοχές που απαιτείται από το άρθρο 75 παράγραφος 1 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ και τη συγκέντρωση δεδομένων όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 75 παράγραφος 3 της εν λόγω οδηγίας, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν την περιοδική (ή έκτακτη) υποβολή εποπτικής αναφοράς σχετικά με τις δημοσιοποιήσεις για τις αποδοχές, προκειμένου να

παρακολουθείται η εξέλιξη των πρακτικών αποδοχών εντός των ιδρυμάτων και ειδικότερα εντός των σημαντικών ιδρυμάτων.

## 21. Σώματα εποπτών

320. Τα σώματα εποπτών που έχουν συσταθεί σύμφωνα με το άρθρο 116 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ θα πρέπει να συζητούν τα ζητήματα αποδοχών στο πλαίσιο της διαδικασίας εποπτικής αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη τους πρόσθετους τομείς εποπτικής αξιολόγησης που απαιτούνται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

Παράρτημα 1 – ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ 2013/36/ΕΕ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ (ΕΕ) ΑΡΙΘ. 575/2013 ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥΣ

Απαιτήσεις για τις αποδοχές: Άρθρα 74 και 92-96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ	Σύνολο του προσωπικού (σε επίπεδο ιδρύματος περιλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού)	Υποχρεωτικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής των απαιτήσεων στο σύνολο του προσωπικού	Παρατηρήσεις
Άρθρο 74	x		
Άρθρο 92	x		
Άρθρο 93	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο α		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο β		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο γ	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο δ	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ε	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο στ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ σημείο i)		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ σημείο ii)		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ζ σημείο iii)		x	Η εφαρμογή του συντελεστή αναπροσαρμογής δεν είναι υποχρεωτική
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο η		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο θ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ι	x		
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ια	x		

Απαιτήσεις για τις αποδοχές: Άρθρα 74 και 92-96 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ	Σύνολο του προσωπικού (σε επίπεδο ιδρύματος περιλαμβανομένων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού)	Υποχρεωτικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού· τα ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής των απαιτήσεων στο σύνολο του προσωπικού	Παρατηρήσεις
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιδ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιε		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιστ		x	
Άρθρο 94 παράγραφος 1 στοιχείο ιζ		x	Οι διατάξεις περί καταστρατήγησης θα πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο του προσωπικού όσον αφορά τις απαιτήσεις και τις διατάξεις που ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού
Άρθρο 95	Υποχρεωτική για τα σημαντικά ιδρύματα, τα λοιπά ιδρύματα θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο σύστασης τέτοιας επιτροπής		
Άρθρο 96	x		
Άρθρο 109	Ρυθμίσεις, διαδικασίες και μηχανισμοί των ιδρυμάτων/ εφαρμογή στο πλαίσιο ομίλου		
Άρθρο 141	Περιορισμός διανομής κερδών		
Άρθρο 141β	Περιορισμός διανομής κερδών		

## Παράρτημα 2 – Πληροφορίες σχετικά με την έγκριση μεγαλύτερων αναλογιών

---

Όνομασία ιδρύματος	κείμενο
Αναγνωριστικός κωδικός νομικής οντότητας	κείμενο
Αριθμός μελών προσωπικού (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	αριθμός
Αριθμός συγκεκριμένων μελών του προσωπικού (αποτέλεσμα της τελευταίας διαδικασίας προσδιορισμού)	αριθμός
Σύνολο ενεργητικού στον ισολογισμό (στο τέλος της προηγούμενης οικονομικής χρήσης)	αριθμός
Λήψη απόφασης	νη/μμ/εεεε
Αναλογία που αποφασίστηκε	αριθμός (ποσοστό)
Εάν εντός του ιδρύματος έχουν εγκριθεί διαφορετικές αναλογίες, καταγράψτε τους επιχειρηματικούς τομείς και τα εγκεκριμένα ποσοστά ως ελεύθερο κείμενο και καταχωρίστε τη μέγιστη εγκεκριμένη αναλογία στο ανωτέρω πεδίο	κείμενο