

EBA/GL/2021/04

---

2. julij 2021

---

# Smernice o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU

---

# 1. Obveznosti glede skladnosti in poročanja

---

## Vloga teh smernic

1. Dokument vsebuje smernice, izdane v skladu s členom 16 Uredbe (EU) št. 1093/2010<sup>1</sup>. V skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 si morajo pristojni organi in finančne institucije na vsak način prizadevati za upoštevanje smernic.
2. V smernicah je predstavljeno stališče organa EBA o ustreznih nadzorniških praksah v Evropskem sistemu finančnega nadzora in o tem, kako bi bilo treba zakonodajo Unije uporabljati na določenem področju. Pristojni organi iz člena 4(2) Uredbe (EU) št. 1093/2010, za katere smernice veljajo, bi jih morali upoštevati tako, da jih ustrezno vključijo v svoje prakse (npr. s spremembo svojega pravnega okvira ali nadzorniških postopkov), tudi če so smernice namenjene predvsem institucijam.

## Dolžnost poročanja

3. Pristojni organi morajo v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 do (29.12.2021) organ EBA uradno obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali pa mu sporočiti razloge za njihovo neupoštevanje. Če pristojni organi do tega roka ne bodo poslali uradnega obvestila, bo organ EBA štel, da jih ne upoštevajo. Uradna obvestila je treba poslati na obrazcu, ki je na voljo na spletnem mestu organa EBA, z navedbo sklica „EBA/GL/2021/04“. Predložiti jih morajo osebe, ki so pooblašcene za poročanje o skladnosti v imenu svojih pristojnih organov. Organu EBA je treba sporočiti tudi vsako spremembo stanja glede upoštevanja smernic.
4. Uradna obvestila bodo v skladu s členom 16(3) objavljena na spletnem mestu organa EBA.

---

<sup>1</sup> Uredba (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski bančni organ) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/78/ES (UL L 331, 15.12.2010, str. 12).

## 2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitev pojmov

---

### Predmet urejanja

5. Te smernice na podlagi člena 74(3) in člena 75(2) Direktive 2013/36/EU<sup>2</sup> dodatno opredeljujejo preudarne politike prejemkov, nevtralne glede na spol, ki bi jih morali imeti institucije in investicijska podjetja, za katera na podlagi člena 1(2) in (5) Uredbe 2019/2033/EU velja naslov VII Direktive 2013/36/EU, vzpostavljene za vse svoje zaposlene in za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij v skladu s členi 92 do 95 navedene direktive, vključno z zaposlenimi in zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, na posamični in konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, kot je določeno v odstavku 9.
6. Institucije lahko določbe teh smernic, ki se nanašajo na zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, na lastno pobudo uporabljajo za vse svoje zaposlene na posamični in konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi.

### Naslovniki

7. Te smernice so naslovljene na pristojne organe, kakor so opredeljeni v točki (i) odstavka 2 člena 4 Uredbe (EU) št. 1093/2010, in na finančne institucije, kakor so določene v členu 4(1) Uredbe (EU) št. 1093/2010, ki so ali institucije, kakor so opredeljene v točki 3 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU, ali investicijska podjetja, za katera na podlagi člena 1(2) in (5) Uredbe 2019/2033/EU velja naslov VII Direktive 2013/36/EU. Vsaka omemba institucij vključuje tudi ta investicijska podjetja.

### Področje uporabe

8. Te smernice veljajo za institucije na posamični in konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi v skladu z ravno uporabe, določeno v členih 2 in 109 Direktive 2013/36/EU.
9. Pri izpolnjevanju zahtev iz oddelka II poglavja 2 naslova VII Direktive 2013/36/EU v skladu s členom 109 navedene direktive na konsolidirani ali subkonsolidirani ravni bi morale nadrejene osebe in podrejene družbe, za katere se uporablja Direktiva 2013/36/EU, zagotoviti, da njihove ureditve, procesi in mehanizmi, določeni v direktivi in teh smernicah, na konsolidirani podlagi izvajajo in upoštevajo njihove podrejene družbe, za katere se navedena direktiva ne uporablja ter ki so vključene v obseg bonitetne konsolidacije, vključno z:

---

<sup>2</sup> Direktiva 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij, spremembi Direktive 2002/87/ES in razveljavitvi direktiv 2006/48/ES in 2006/49/ES (UL L 176, 27.6.2013, str. 338).

- (a) vsako podrejeno družbo in njenimi zaposlenimi (vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije), če ima ta družba sedež v Uniji in zanjo ne veljajo posebne zahteve glede prejemkov v skladu z drugimi instrumenti pravnih aktov Unije;
  - (b) vsako podrejeno družbo in njenimi zaposlenimi (vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije), če ima ta družba sedež v tretji državi in zanjo ne bi veljale posebne zahteve glede prejemkov v skladu z drugimi pravnimi akti Unije, če bi imela sedež v Uniji, razen če je uporaba zahtev v nasprotju z zakoni tretje države, kjer ima družba sedež;
  - (c) vsako podrejeno družbo in njenimi zaposlenimi (vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije), če za to družbo veljajo posebne zahteve glede prejemkov v skladu z drugimi instrumenti pravnih aktov Unije ali bi te zahteve zanjo veljale, če bi imela sedež v Uniji, kar zadeva politike prejemkov, nevtralne glede na spol, v skladu s členom 74 Direktive 2013/36/EU, vendar to ne vključuje zahtev glede prejemkov v skladu s členi 92, 94 in 95 Direktive 2013/36/EU in s tem povezanih smernic;
  - (d) če je država članica konsolidacijske družbe uporabila možnost lastne presoje iz člena 109(6) direktive o kapitalskih zahtevah, vsako podrejeno družbo in njenimi zaposlenimi (vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije) v širšem naboru, ki ga je določila ta država članica, ter
  - (e) podružnicami konsolidacijske družbe ali katere koli družbe iz točk (a) do (e) in njihovimi zaposlenimi (vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije), če imajo te podružnice sedež v tretji državi.
10. Izjema glede neuporabe zahtev iz členov 92, 94 in 95, kakor je dodatno opredeljena v odstavku 9(c), se v primeru podrejenih družb, ki so družbe za upravljanje, in družb, ki opravljajo investicijske storitve in posle iz točk (2), (3), (4), (6) in (7) oddelka A v Prilogi I k Direktivi 2014/65/EU, ne uporablja za posamezne zaposlene, ki so pooblaščenici za opravljanje poklicnih dejavnosti, ki imajo pomemben vpliv na profil tveganosti ali posle institucij znotraj skupine.

## Opredelitev pojmov

11. Izrazi v teh smernicah imajo enak pomen kot izrazi, uporabljeni in opredeljeni v Direktivi 2013/36/EU in Uredbi (EU) št. 575/2013. Za namene teh smernic se uporabljajo tudi naslednje opredelitve pojmov:
-

Bonitetna konsolidacija	pomeni uporabo bonitetnih pravil iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) št. 575/2013 na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013. <sup>3</sup>
Bonus za zadržanje	pomeni variabilni prejemek, dodeljen pod pogojem, da zaposleni ostanejo v instituciji za vnaprej določeno časovno obdobje.
Delničarji	pomenijo osebe, ki imajo v lasti delnice v instituciji ali, odvisno od pravne oblike institucije, druge lastnike ali člane institucije.
Dodelitev	pomeni dodelitev variabilnega prejema za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek plačila dodeljenega zneska.
Dospelost v izplačilo	pomeni trenutek, s katerim zaposleni postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejema, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev.
Fiksni prejemek	pomeni plačila ali nadomestila za zaposlene, ki izpolnjujejo pogoje za dodelitev prejema iz razdelka 7.
Instrumenti	pomenijo finančne instrumente ali druge pogodbe, ki spadajo v eno od obeh kategorij iz člena 94(1)(I) Direktive 2013/36/EU.
Konsolidacijska institucija	pomeni institucijo, ki mora upoštevati bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega ali subkonsolidiranega položaja v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013 in člena 109 Direktive 2013/36/EU.
Malus	pomeni dogovor, ki instituciji omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju.
Obdobje odložitve	pomeni časovno obdobje od dodelitve variabilnega prejema do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem zaposleni ni zakonski upravičenec dodeljenega prejema.
Obdobje zadržanja	pomeni časovno obdobje po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih.
Običajni zaposlitveni sveženj	pomeni dodatne sestavine prejemkov, do katerih je upravičena širša skupina zaposlenih ali zaposleni, ki opravljajo posebne funkcije, na podlagi vnaprej določenih meril za izbor, kar na primer vključuje prispevke za zdravstveno varstvo, otroško varstvo ali sorazmerne redne pokojninske prispevke poleg obveznih nadomestil in nadomestil za potne stroške.
Obračunsko obdobje	pomeni časovno obdobje, v katerem je uspešnost ocenjena in izmerjena za namene določanja dodelitve variabilnih prejemkov.
Odpravnine	pomenijo plačila zaposlenim, kadar institucija ali njene podrejene družbe predčasno prekinejo pogodbo, kar v primeru pogodb za določen čas pomeni prekinitev pred datumom izteka pogodbe, v primeru pogodb za nedoločen čas pa prekinitev pred pogodbeno ali zakonsko upokojitvijo.

<sup>3</sup> Glej tudi regulativne tehnične standarde o bonitetni konsolidaciji na povezavi [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).

Pomembne institucije	pomenijo institucije iz člena 131 Direktive 2013/36/EU (globalne sistemsko pomembne institucije (GSPI) in druge sistemsko pomembne institucije (DSPI)) ter, če je to primerno, druge institucije, ki jih določijo pristojni organi ali ki so določene v skladu z nacionalno zakonodajo, na podlagi ocene velikosti in notranje organizacije institucij ter narave, obsega in zapletenosti njihovih dejavnosti.
Prejemki	pomenijo vse oblike fiksnih in variabilnih prejemkov ter vključujejo denarna in nedenarna plačila in nadomestila, ki jih zaposlenim neposredno dodelijo institucije ali se dodelijo v njihovem imenu v zameno za poklicne storitve, ki jih zagotovijo zaposleni, spodbujevalno provizijo v smislu člena 4(1)(d) Direktive 2011/61/EU <sup>4</sup> in druga plačila, izvedena z metodami ali instrumenti, ki bi lahko, če se ne bi štela za prejemek, povzročila izogibanje <sup>5</sup> zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU.
Premalo zastopan spol	pomeni manj zastopani spol, tj. moški ali ženski.
Proračun variabilnih prejemkov	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve, določenem na ravni institucije ali poslovne enote institucije.
Razlika v plačilu med spoloma	pomeni razliko med povprečno bruto plačo na uro moških in žensk, izraženo v odstotnem deležu povprečne bruto plače na uro moških.
Samostojno večletno obračunsko obdobje	pomeni večletno obračunsko obdobje, ki se ne prekriva z drugimi večletnimi obračunskimi obdobji.
Takojšnja izplačila	pomenijo plačila, ki so izvedena tik po koncu obračunskega obdobja in niso odložena.
Variabilni prejemek	pomeni vsak prejemek, ki ni fiksni.
Vračilo sredstev	pomeni dogovor, na podlagi katerega mora zaposleni pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek, ki je že bil izplačan oziroma je pri instituciji že došel v izplačilo, vendar zaposlenemu še ni bil izplačan.
Z delnicami povezani instrumenti	pomenijo instrumente, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice, ki se odraža v ceni delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic.
Zaposleni	pomenijo vse zaposlene v instituciji in njenih podrejenih družbah, vključeno z družbami iz odstavka 9, ter vse člane njihovih upravljalnih organov v funkciji vodenja in nadzora.
Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij	pomenijo zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti posamične institucije ali skupine v skladu z merili iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, delegirano uredbo Komisije, sprejeto po pooblastilu iz zadnjega pododstavka člena 94(2) navedene direktive (regulativni tehnični standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij), ter dodatnimi merili, ki jih opredeli institucija, kadar je to potrebno, da se zagotovi popolna identifikacija zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti.

<sup>4</sup> Direktiva 2011/61/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2011 o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov in spremembah direktiv 2003/41/ES in 2009/65/ES ter uredb (ES) št. 1060/2009 in (EU) št. 1095/2010 (direktiva o UAIS).

<sup>5</sup> V zvezi z izogibanjem glej razdelek 10.2 teh smernic.

## 3. Izvajanje

---

### Datum začetka uporabe

12. Te smernice se začnejo uporabljati 31. decembra 2021.

### Razveljavitev

13. Smernice EBA/GL/2015/22 o politikah in praksah prejemkov, ki so bile objavljene 22. decembra 2015, se razveljavijo z učinkom od 31. decembra 2021.

## 4. Smernice

---

### Naslov I – Politike prejemkov

#### 1. Politike prejemkov za vse zaposlene

14. V skladu s členom 74 Direktive 2013/36/EU morajo institucije vzpostaviti politiko prejemkov za vse zaposlene. Politika prejemkov za vse zaposlene bi morala biti v skladu z načeli iz členov 92 in 94 Direktive 2013/36/EU ter temi smernicami ob upoštevanju razporeditve zahtev v Prilogi 1<sup>6</sup>. Politika prejemkov za vse zaposlene bi morala biti nevtralna glede na spol, kar pomeni, da bi morali zaposleni ne glede na spol prejemati enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v skladu s točko 65 člena 3(1) Direktive 2013/36/EU in členom 157 PDEU.
15. Politika prejemkov bi morala določati vse sestavine prejemkov in vključevati tudi pokojninsko politiko, po potrebi skupaj z okvirom za predčasno upokožitev. Poleg tega bi morala določati okvir za druge osebe, ki delujejo v imenu institucije (npr. pogodbeni zastopniki), pri čemer je treba zagotoviti, da plačila ne spodbujajo pretiranega prevzemanja tveganj oziroma zavajanja potrošnikov pri prodaji produktov. Vse institucije bi morale preučiti, katere zahteve politike prejemkov o variabilnih prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij v skladu s členom 94 Direktive 2013/36/EU, bi bilo treba vključiti v politiko prejemkov za vse zaposlene.
16. Politika prejemkov za vse zaposlene bi morala biti skladna s cilji poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj institucije, vključno z okoljskimi, socialnimi in upravljavskimi tveganji<sup>7</sup>, cilji, povezanimi s tveganjem, korporativno kulturo in vrednotami, kulturo tveganja, tudi v zvezi z dolgoročnimi interesi institucije, ter ukrepi, uporabljenimi za preprečevanje nasprotja interesov, pri čemer ne bi smela spodbujati pretiranega prevzemanja tveganja. Spremembe takih ciljev in ukrepov bi bilo treba upoštevati pri posodobitvah politike prejemkov. Institucije bi morale zagotoviti, da so prakse prejemkov usklajene s splošno nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, ob upoštevanju vseh tveganj, vključno s tveganji ugleda in tveganji, ki nastanejo zaradi zavajajoče prodaje produktov. Upoštevati bi morale tudi dolgoročne interese delničarjev ali lastnikov, odvisno od pravne oblike institucije.
17. Institucije bi morale biti sposobne pristojnim organom dokazati, da so politika in prakse prejemkov skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbujajo.
18. Dodeljen variabilni prejemek bi moral temeljiti na uspešnosti institucij, poslovnih enot in zaposlenih ter upoštevati prevzeta tveganja. Politika prejemkov bi morala v zvezi z variabilnim

---

<sup>6</sup> Priloga 1 k tem smernicam vsebuje zahteve, katerih uporaba se zahteva ali priporoča za vse zaposlene v celotni instituciji v skladu z dodatnimi smernicami.

<sup>7</sup> Glej tudi Uredbo (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo, v sektorju finančnih storitev.



prejemkom in oceno uspešnosti jasno razlikovati med učinki delovanja poslovnih enot ter korporativnih in kontrolnih funkcij.

19. Politika prejemkov bi morala instituciji pomagati dosežati in ohranjati trdno kapitalno osnovo v skladu z razdelkom 6 teh smernic. Upoštevati bi morala tudi omejitve razdelitev iz členov 93, 141 in 141b Direktive 2013/36/EU ter člena 16a direktive o sanaciji in reševanju bank (BRRD).

20. Politika prejemkov bi morala vključevati:

- a. cilje uspešnosti za institucijo, poslovna področja in zaposlene;
- b. metode za merjenje uspešnosti, vključno z merili uspešnosti;
- c. strukturo variabilnih prejemkov, po možnosti vključno z instrumenti za namen dodelitve dela variabilnih prejemkov;
- d. predhodne in naknadne ukrepe za prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem<sup>8</sup>.

21. Institucije bi morale zagotoviti prepoznavanje in obvladovanje morebitnega nasprotja interesov iz naslova izplačila variabilnega ali fiksnega prejemka v instrumentih. To med drugim pomeni zagotovitev skladnosti z notranjimi pravili trgovanja ter preprečevanje kakršnih koli aktivnosti, ki bi lahko kratkoročno vplivale na ceno delnic ali instrumentov.

22. Kadar se politike prejemkov ali politike prejemkov skupine izvajajo v institucijah, vključno z njihovimi podrejenimi družbami, in so zaposleni institucije tudi večinski lastniki institucije ali podrejene družbe, bi bilo treba politiko prejemkov prilagoditi posebnim okoliščinam teh institucij ali podrejenih družb. Institucija bi morala zagotoviti, da je politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, skladna z ustreznimi zahtevami iz členov 92 in 94 direktive CRD ter temi smernicami.

23. Brez poseganja v ukrepe, ki jih sprejmejo države članice<sup>9</sup>, da bi preprečile ali izravnale neugoden položaj v poklicni karieri premalo zastopanege spola<sup>10</sup>, bi morali biti politika prejemkov in vsi z njo povezani pogoji zaposlitve, ki vplivajo na plačilo na mersko enoto ali urno postavko, nevtralni glede na spol, kar pomeni, da se ne bi smelo razlikovati med zaposlenimi moškega, ženskega ali drugih spolov.

24. V politiki prejemkov, nevtralni glede na spol, bi morali biti nevtralni glede na spol vsi njeni vidiki, vključno s pogoji za dodelitev in izplačilo prejemkov. Institucije bi morale biti sposobne dokazati, da je politika prejemkov nevtralna glede na spol.

<sup>8</sup> Posebne zahteve za prejemke zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, in njihovo prilagajanje tveganjem so navedene v naslovih III in IV teh smernic.

<sup>9</sup> Npr. pri izvajanju Direktive 2006/54/ES.

<sup>10</sup> V členu 157 PDEU je uporabljen izraz „nezadostno zastopan spol“, v direktivi CRD pa izraz „premalo zastopan spol“; za namen teh smernic imata oba izraza enak pomen.

25. Institucije bi morale pri določanju plačila na mersko enoto ali čas ustrezno upoštevati dodeljene prejemke, ureditev delovnega časa, letni dopust ter druge finančne in nefinančne koristi. Kot mersko enoto lahko uporabijo letne bruto prejemke zaposlenih, izračunane na podlagi ekvivalenta polnega delovnega časa.
26. Za spremljanje uporabe politik prejemkov, nevtralnih glede na spol, bi morale institucije za vse zaposlene ali kategorije zaposlenih ustrezno dokumentirati vrednost delovnih mest, npr. tako da dokumentirajo opise delovnih mest ali opredelijo plačne razrede, in določiti, za katera delovna mesta se šteje, da imajo enako vrednost, npr. tako da uvedejo sistem razvrstitve delovnih mest, pri čemer upoštevajo vsaj vrsto dejavnosti, nalog in dolžnosti, dodeljenih delovnemu mestu ali zaposlenemu. Kadar se za določitev plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, bi moral temeljiti na istih merilih za moške, ženske in zaposlene drugih spolov ter biti oblikovan tako, da se prepreči diskriminacija, tudi na podlagi spola.
27. Institucije lahko pri določanju prejemkov zaposlenih nevtralno glede na spol upoštevajo dodatne vidike. Ti vidiki lahko vključujejo:
- a. zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, spretnosti, napor in odgovornost, vloženo delo ter naravo delovnih nalog<sup>11</sup>;
  - b. kraj zaposlitve in življenjske stroške;
  - c. hierarhično raven in morebitne poslovodne naloge zaposlenih;
  - d. stopnjo formalne izobrazbe zaposlenih;
  - e. pomanjkanje kadrovskega virov na trgu dela za specializirana delovna mesta;
  - f. naravo pogodbe o zaposlitvi, vključno s tem, ali je sklenjena za določen ali nedoločen čas;
  - g. trajanje poklicnih izkušenj zaposlenih;
  - h. spričevala o strokovni usposobljenosti zaposlenih;
  - i. ustrezne koristi, vključno s plačevanjem gospodinjskega in otroškega dodatka zaposlenim z zakonskimi partnerji in vzdrževanimi družinskimi člani.

## 2. Upravljanje prejemkov

### 2.1 Odgovornosti, oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov

---

<sup>11</sup> Glej tudi Priporočilo Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo.

28. Upravljalni organ<sup>12</sup> v nadzorni funkciji (v nadaljnjem besedilu: organ nadzora) bi moral biti odgovoren za sprejemanje in vzdrževanje politike prejemkov institucije ter za nadzor nad njenim uresničevanjem za zagotovitev, da v celoti deluje, kot je bilo določeno. Organ nadzora bi moral odobriti tudi vse naknadne pomembne izjeme za posamezne zaposlene in spremembe politike prejemkov ter pazljivo preučiti in spremljati njihove učinke. Morebitne izjeme ne bi smele temeljiti na vidiku spola ali drugih diskriminatornih vidikih ter bi morale biti ustrezno utemeljene in v skladu z zahtevami glede prejemkov v nacionalni zakonodaji.
30. Člani organa nadzora bi morali skupaj imeti ustrezno znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov ter spodbudami in tveganji, ki lahko izhajajo iz njih. To bi moralo vključevati znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi z mehanizmi za uskladitev strukture prejemkov s profili tveganosti in strukturo kapitala institucije.
31. Organ nadzora bi moral zagotoviti, da se politike in prakse prejemkov institucije ustrezno izvajajo in usklajujejo s splošnim okvirom korporativnega upravljanja institucije, njeno korporativno kulturo in kulturo tveganja, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in pripadajočimi procesi upravljanja.
32. Prepoznati je treba nasprotja interesov, ki izhajajo iz politike prejemkov in dodeljevanja prejemkov ter jih ustrezno ublažiti, tudi z določitvijo objektivnih meril za dodelitev, ki temeljijo na sistemu notranjega poročanja, ustreznih kontrolah in načelu štirih oči. Politika prejemkov bi morala zagotoviti, da se pri zaposlenih, vključno z zaposlenimi, ki opravljajo kontrolne funkcije, ne pojavi nobeno pomembno nasprotje interesov.
33. Politika in prakse prejemkov ter postopki za njihovo določanje bi morali biti jasni, dobro dokumentirani in pregledni. Voditi bi bilo treba ustrezno dokumentacijo o procesu odločanja (npr. zapisnike ustreznih sestankov, ustrezna poročila in druge ustrezne dokumente) ter o utemeljitvi politike prejemkov.
34. Organ nadzora in organ vodenja ter komisije za prejemke in tveganja, če so ustanovljene, morajo med seboj tesno sodelovati in zagotoviti, da je politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbuja.
35. Politika prejemkov bi morala zagotoviti učinkovit okvir za merjenje uspešnosti, prilagoditve tveganjem ter povezave med uspešnostjo in nagrajevanjem.
36. Funkcija upravljanja tveganj in funkcija skladnosti poslovanja bi morali v skladu s svojima vlogama zagotoviti učinkovit prispevek pri določanju proračuna variabilnih prejemkov, meril uspešnosti in dodeljevanju prejemkov, če se pri teh funkcijah pojavijo pomisleki glede povezave med vedenjem zaposlenih in tveganostjo prevzetih poslov.

---

<sup>12</sup> V različnih evropskih državah so strukture upravljalnega organa različne. V nekaterih državah je običajna enotirna struktura, tj. nadzorno in upravljalno funkcijo uprave opravlja en organ. V drugih državah pa je običajna dvotirna struktura, kar pomeni, da sta ustanovljena dva neodvisna organa, pri čemer eden opravlja funkcijo vodenja, drugi pa to funkcijo nadzira.

37. Organ nadzora bi moral določiti in nadzirati prejemke članov organa vodenja in, če komisija za prejemke iz razdelka 2.4 ni ustanovljena, neposredno nadzirati prejemke višjih uslužbencev v neodvisnih kontrolnih funkcijah, vključno s funkcijo upravljanja tveganj in funkcijo skladnosti poslovanja.
38. Organ nadzora bi moral pri oblikovanju, izvajanju in nadzoru politik prejemkov institucije upoštevati prispevek vseh pristojnih korporativnih funkcij in organov (npr. komisij, kontrolnih funkcij<sup>13</sup>, kadrovskih funkcij, funkcij za pravne zadeve in strateško načrtovanje, proračunske funkcije itd.) ter poslovnih enot.
39. Kadrovska funkcija bi morala sodelovati pri oblikovanju in oceni politike prejemkov za institucijo ter obveščati o njej, vključno s strukturo prejemkov, vidikom nevtralnosti glede na spol, ravnmi prejemkov in spodbujevalnimi shemami, tako da bo mogoče z njo privlačiti in zadržati zaposlene, ki jih institucija potrebuje, in da bo usklajena s profilom tveganosti institucije.
40. Funkcija upravljanja tveganj bi morala pomagati pri opredelitvi primernih meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja (vključno z naknadnimi prilagoditvami), in obveščati o njej, pomagati pa bi morala tudi pri ocenjevanju, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj institucije. Funkcija upravljanja tveganj bi morala potrditi in oceniti podatke o prilagoditvah tveganjem, povabiti pa bi jo bilo treba tudi na sestanke komisije za prejemke v zvezi s tem.
41. Funkcija skladnosti poslovanja bi morala analizirati, kako politika prejemkov vpliva na skladnost institucije z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in kulturo prevzemanja tveganj, ter o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravljalnemu organu v funkciji vodenja in nadzora. Organ nadzora bi moral pri odobritvi, postopkih pregleda in nadzoru politike prejemkov upoštevati ugotovitve funkcije skladnosti poslovanja.
42. Funkcija notranje revizije bi morala v skladu s smernicami iz razdelka 2.5 izvesti neodvisen pregled zasnove, izvajanja in učinkov politik prejemkov institucije na njen profil tveganosti, pa tudi upravljanja teh učinkov.
43. V okviru skupine bi morale pristojne funkcije v konsolidacijski instituciji in podrejenih družbah po potrebi komunicirati in si izmenjevati informacije.

## 2.2 Vključevanje delničarjev

44. Odvisno od pravne oblike institucije in veljavne nacionalne zakonodaje je lahko odgovornost za odobritev politike prejemkov institucije in po potrebi odločitve v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa in drugih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na

---

<sup>13</sup> Neodvisna kontrolna funkcija zajema organizacijske enote, ki so neodvisne od poslovnih in korporativnih funkcij, so odgovorne za nadzor in spremljanje dejavnosti ter tveganj, ki izhajajo iz teh dejavnosti, in zagotavljajo skladnost z vsemi veljavnimi zakoni, pravili in predpisi ter funkcijam vodenja svetujejo v zvezi z zadevami z njihovega strokovnega področja. Neodvisne kontrolne funkcije običajno zajemajo funkcijo upravljanja tveganj ter funkciji skladnosti poslovanja in notranje revizije. Več podrobnosti o kontrolnih funkcijah je navedenih v Smernicah organa EBA o notranjem upravljanju (GL44), točke od 26 do 29.

profil tveganosti institucij, dodeljena tudi skupščini delničarjev v skladu z nacionalnim pravom gospodarskih družb<sup>14</sup>. Izid glasovanja delničarjev je lahko posvetovalen ali zavezujoč.

45. Kadar je odobritev prejemkov posameznih članov upravljalnega organa in drugih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, dodeljena delničarjem, bi morali ti odobriti vse sestavine prejemka, vključno z odpravninami. Kadar morajo politiko prejemkov najprej odobriti delničarji, bi ti morali tudi vnaprej odobriti najvišji znesek plačil, ki se lahko dodeli upravljalnemu organu in drugim zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v primeru predčasne prekinitve pogodbe, ali merila za določitev takih zneskov.
46. Da lahko delničarji sprejemajo informirane odločitve v skladu z odstavkoma 44 in 45, bi moral organ nadzora zagotoviti, da jim institucija predloži ustrezne informacije o politiki prejemkov, ki jim bodo v pomoč pri ocenjevanju strukture spodbud ter obsega spodbujanja in nadziranja prevzemanja tveganja, pa tudi skupnih stroškov strukture prejemkov. Take informacije bi bilo treba predložiti dovolj zgodaj pred ustrezno skupščino delničarjev. Zagotoviti bi bilo treba podrobne informacije o politikah prejemkov ter njihovih spremembah, postopkih in procesih odločanja pri določanju svežnja prejemkov in pri tem vključiti naslednje:
- a. sestavine prejemkov;
  - b. glavne značilnosti in cilje svežnjev prejemkov ter njihovo usklajitev s poslovno strategijo in strategijo upravljanja tveganj, vključno z nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in korporativnimi vrednotami institucije;
  - c. kako se zagotavlja nevtralnost politike prejemkov glede na spol;
  - d. kako se elementi pod točko (b) upoštevajo pri predhodnih/naknadnih prilagoditvah, zlasti za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.
47. Organ nadzora je še naprej odgovoren za predloge skupščini delničarjev ter za dejansko izvajanje in nadzor morebitnih sprememb politik in praks prejemkov.
48. Kadar se od delničarjev zahteva, da odobrijo višje zgornje razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov v višini do 200 %, bi morale veljati naslednje:
- a. Pravico do glasovanja o predlaganem višjem zgornjem razmerju med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov imajo delničarji tiste institucije, v kateri delujejo zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij in na katere vpliva višja zgornja raven variabilnih prejemkov. Pri institucijah, ki so podrejene družbe, je za odločanje pristojna generalna skupščina delničarjev podrejene družbe in ne generalna skupščina konsolidacijske institucije.

---

<sup>14</sup> Glej tudi Direktivo 2007/36/ES o pravicah delničarjev, spremenjeno z Direktivo (EU) 2017/828, člena 9a in 9b.

- b. Kadar institucija uveljavlja svoje glasovalne pravice kot delničarka podrejene družbe v zvezi z odobritvijo višjega zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki znotraj podrejene družbe, bi moral biti izpolnjen eden od naslednjih pogojev:
    - i. organ nadzora institucije, ki je imetnica delnic, je vnaprej zahteval glasovanje na skupščini delničarjev o načinu uveljavljanja glasovalnih pravic v zvezi s povišanjem takšne ravni v njenih podrejenih družbah;
    - ii. skupščina delničarjev konsolidacijske institucije je za politiko prejemkov skupine odločila, da lahko podrejene družbe uvedejo višje zgornje razmerje.
  - c. V skladu s prvo alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU skupščina delničarjev pri odobritvi višjega zgornjega razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami prejemkov ravna v skladu s podrobnimi priporočili, ki vključujejo predvsem razloge, število zadevnih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, njihove naloge v instituciji ter razlago glede pričakovanega vpliva višjega zgornjega razmerja na zahtevo po ohranjanju trdne kapitalske osnove. Take informacije bi bilo treba delničarjem zagotoviti dovolj zgodaj pred skupščino delničarjev.
  - d. Odobritev višjega zgornjega razmerja mora biti izvedena v skladu z določbami člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU; 50-odstotni prag za sklepčnost ter 66-odstotna in 75-odstotna večinska pragova, potrebna za glasovanje, kot je navedeno v zadevnem členu, se izračunajo ob upoštevanju glasovalnih pravic, ki izhajajo iz delnic, ali drugih enakovrednih lastniških pravic v instituciji.
  - e. 75-odstotni prag, ki se uporabi, kadar je na skupščini delničarjev zastopanih manj kot 50 % lastniških pravic, in 66-odstotni prag, ki se uporabi, kadar je zastopanih vsaj 50 % lastniških pravic, je treba izračunati glede na zastopane glasovalne pravice delničarjev in ne glede na število fizičnih ali pravnih oseb, ki so delničarji.
  - f. V skladu z zadnjo alineo člena 94(1)(g)(ii) direktive CRD zaposleni, ki jih navedene višje zgornje ravni variabilnih prejemkov neposredno zadevajo, ne smejo neposredno ali posredno uveljavljati glasovalnih pravic, ki jih morebiti imajo. Skladno s tem se njihove glasovalne pravice ne upoštevajo pri izračunu odstotkov, niti pri števcu niti pri imenovalcu.
  - g. Delnice so „zastopane“, kadar ima delničar pravno možnost, da glasuje o predlaganem višjem zgornjem razmerju, ne glede na to, kako tako glasovanje poteka. V skladu s tem načelom in ob upoštevanju nacionalnega prava gospodarskih družb bi morale institucije določiti notranje politike v zvezi z „zastopanjem“ za namen tega glasovanja.
49. Delničarji bi morali imeti možnost, da glasujejo o zmanjšanju višjega zgornjega razmerja, odobrenega v preteklosti. V skladu z veljavnimi pravili za redno odločanje, predvidenimi v nacionalni zakonodaji, bi morala biti za tako glasovanje potrebna večina glasov delničarjev.

Kadar se odobreno višje zgornje razmerje zmanjša, bi morala institucija o odločitvi in odobrenem razmerju v petih delovnih dneh obvestiti pristojni organ.

## 2.3 Obveščanje pristojnih organov

50. Ko institucija pristojni organ obvesti o priporočilu, naslovljenem na skupščino delničarjev, v skladu s četrto alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU, bi mu morala sporočiti vse informacije, predložene delničarjem, vključno s predlaganim višjim zgornjim razmerjem in razlogih zanj, in sicer najpozneje v petih delovnih dneh po tem, ko uradno obvesti delničarje, da se bo zahtevala odobritev višjega razmerja.

51. Ko institucija pristojni organ v skladu s peto alineo člena 94(1)(g)(ii) Direktive 2013/36/EU obvesti o odločitvi, ki jo sprejmejo delničarji, bi mu morala zagotoviti naslednje informacije:

- a. rezultat odločitve in odobreno višje zgornje razmerje, kar v primeru, ko se razmerja razlikujejo med poslovnimi področji in funkcijami, vključuje razmerje za vsako poslovno področje ali funkcijo, razporejeno v poslovno področje in funkcije, določene v smernicah organa EBA o zbiranju podatkov o zaposlenih z visokimi prejemki in smernicah organa EBA o primerjavi prejemkov, ki so bile objavljene 16. julija 2014<sup>15</sup>;
- b. število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij in na katere vpliva višje zgornje razmerje, in – kadar se razmerja razlikujejo med poslovnimi področji in funkcijami – ustrezno raven razmerja za posamezno poslovno področje in funkcijo;
- c. analizo, ki potrjuje, da predlagano višje razmerje ni v nasprotju z obveznostmi iz Direktive 2013/36/EU in Uredbe (EU) št. 575/2013, zlasti kar zadeva kapitalske obveznosti institucije;
- d. informacije iz Priloge 2 z uporabo ustrezne predloge;
- e. druge informacije, ki jih lahko zahteva pristojni organ.

## 2.4 Ustanovitev komisije za prejemke

52. V skladu s členom 109 in členom 95(1) direktive CRD morajo vse institucije, ki so določene kot pomembne na posamični ravni, ravni nadrejene družbe in ravni skupine, ustanoviti komisijo za prejemke. Podrejene družbe, ki jih ureja posebna sektorska zakonodaja (npr. investicijska podjetja, UAIS ali upravitelji KNPVP), bi morale upoštevati pravila iz posebne sektorske zakonodaje, ki veljajo zanje, da bi ugotovile, ali morajo ustanoviti komisijo za prejemke ali ne. Konsolidacijska institucija bi morala zagotoviti, da je komisija za prejemke ustanovljena, ko je to zakonsko zahtevano.

<sup>15</sup> Oboje smernice so na voljo na povezavi: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

53. Kadar je komisija za prejemke ustanovljena v instituciji, ki ni pomembna, bi morala institucija ravnati v skladu z določbami teh smernic o komisiji za prejemke, vendar lahko njene naloge združi z drugimi nalogami, če pri tem ne pride do nasprotij interesov.

54. Kadar komisija za prejemke ni ustanovljena, se šteje, da določbe iz teh smernic v zvezi s komisijo za prejemke veljajo za organ nadzora.

### 2.4.1 Sestava komisije za prejemke

55. Komisija za prejemke bi morala biti sestavljena iz članov organa nadzora<sup>16</sup>, ki ne opravljajo izvršnih funkcij. V GSPI in DSPI bi morala komisija za prejemke vključevati večino neodvisnih članov, predsedovati pa bi ji moral neodvisni član. V drugih pomembnih institucijah, ki jih določijo pristojni organi ali nacionalna zakonodaja, bi morala komisija za prejemke vključevati ustrezno število neodvisnih članov<sup>17</sup>. Če nacionalna zakonodaja predvideva zastopanost zaposlenih v upravljalnem organu, bi moral biti član komisije za prejemke tudi najmanj en predstavnik zaposlenih.

56. Člani komisije za prejemke bi morali skupaj imeti ustrezno znanje, strokovnost in poklicne izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov, upravljanjem tveganj in kontrolnimi dejavnostmi, in sicer v zvezi z mehanizmom za uskladitev strukture prejemkov s profili tveganosti in kapitala institucij.

### 2.4.2 Vloga komisije za prejemke

57. Komisija za prejemke bi morala:

- a. biti odgovorna za pripravo odločitev o prejemkih, ki jih sprejme organ nadzora, zlasti v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja ter drugimi zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij;
- b. organu nadzora zagotavljati podporo in svetovanje v zvezi z oblikovanjem politike prejemkov institucije, vključno s tem, da mora biti nevtralna glede na spol ter podpirati enako obravnavo zaposlenih različnih spolov;
- c. podpirati organ nadzora pri nadzoru politik, praks in procesov glede prejemkov ter skladnosti s politiko prejemkov;
- d. preverjati, ali je obstoječa politika prejemkov še vedno ustrezna, in po potrebi predlagati spremembe;

<sup>16</sup> V različnih evropskih državah so strukture upravljalnega organa različne. V nekaterih državah je običajna enotirna struktura, tj. nadzorno in upravljalno funkcijo uprave opravlja en organ. V drugih državah pa je običajna dvotirna struktura, kar pomeni, da sta ustanovljena dva neodvisna organa, pri čemer eden opravlja funkcijo vodenja, drugi pa to funkcijo nadzira. V takih primerih bi morala komisija za prejemke vključevati člane nadzornega organa.

<sup>17</sup> Neodvisnost, kot je opredeljena v smernicah organa EBA o notranjem upravljanju, glej pa tudi skupne smernice organov EBA in ESMA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij.



- e. presojsati imenovanje zunanjih svetovalcev za prejemke, ki jih lahko organ nadzora najame za svetovalne storitve ali podporo;
- f. zagotoviti primernost informacij, predloženih delničarjem, o politikah in praksah prejemkov, zlasti o predlaganem višjem zgornjem razmerju med fiksnimi in variabilnimi prejemki;
- g. oceniti mehanizme in sisteme, sprejete za zagotavljanje, da sistem prejemkov ustrezno upošteva vse vrste tveganj, ravni likvidnosti in kapitala ter da je splošna politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganja in ga spodbuja ter da je skladna s poslovno strategijo, cilji, korporativno kulturo in vrednotami, kulturo prevzemanja tveganj ter dolgoročnim interesom institucije;
- h. oceniti doseganje ciljev uspešnosti in potrebo po naknadni prilagoditvi tveganjem, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev;
- i. pregledati različne možne scenarije, da se preveri, kako se politike in prakse prejemkov odzivajo na zunanje in notranje dogodke, ter za nazaj testirati merila, uporabljena za določanje dodelitve in predhodne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem na podlagi rezultatov realiziranih tveganj.

58. Kadar institucija ustanovi komisijo za prejemke, bi morala prejemke višjih uslužbencev v neodvisnih kontrolnih funkcijah, vključno s funkcijo upravljanja tveganj in funkcijo skladnosti poslovanja, neposredno nadzirati komisija za prejemke. Komisija za prejemke bi morala oblikovati priporočila za organ nadzora o oblikovanju svežnja prejemkov in zneskov prejemkov, izplačanih višjim uslužbencem v kontrolnih funkcijah.

### 2.4.3 Postopek in zahteve poročanja

59. Komisija za prejemke bi morala:

- a. imeti dostop do vseh podatkov in informacij v zvezi s postopkom odločanja organa nadzora o zasnovi in izvajanju politik in praks prejemkov ter njihovem nadzoru in pregledu;
- b. imeti zadostna finančna sredstva ter neomejen dostop do vseh informacij in podatkov, ki jih zagotovijo neodvisne kontrolne funkcije, vključno z upravljanjem tveganj;
- c. zagotoviti ustrezno vključitev neodvisnih kontrolnih in drugih relevantnih funkcij (npr. kadrovske funkcije, funkcije za pravne zadeve in strateško načrtovanje) na zadevnih strokovnih področjih in po potrebi poiskati nasvete zunanjih svetovalcev.

60. Komisija za prejemke bi morala sodelovati z drugimi odbori in komisijami organa nadzora, katerih dejavnosti lahko vplivajo na oblikovanje in ustrezno delovanje politik in praks prejemkov

(npr. revizijska komisija, komisija za tveganja in komisija za imenovanja), ter organu nadzora in po potrebi skupščini delničarjev zagotavljati ustrezne informacije o izvedenih dejavnostih.

61. Če je komisija za tveganja ustanovljena, bi morala brez poseganja v naloge komisije za prejemke preveriti, ali se pri spodbudah, zagotovljenih s politikami in praksami prejemkov, upoštevajo tveganje, kapital in likvidnost institucije ter verjetnost in časovni okvir prihodkov.

62. Član komisije za tveganja bi moral po potrebi sodelovati na sejah komisije za prejemke, kadar sta ustanovljena oba, in obratno.

## 2.5 Pregled politike prejemkov

63. Organ nadzora ali komisija za prejemke, če je ustanovljena, bi morala zagotoviti, da se za politiko in prakso prejemkov institucije vsaj enkrat letno izvede centralni in neodvisni notranji pregled. Pregled bi moral vključevati analizo nevtralnosti politike prejemkov glede na spol.

64. Institucije bi morale razvoj razlike v plačilu med spoloma po posameznih državah spremljati ločeno za:

- a. zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, razen članov upravljalnega organa;
- b. člane upravljalnega organa v funkciji vodenja;
- c. člane upravljalnega organa v nadzorni funkciji in
- d. druge zaposlene.

65. Kadar obstajajo pomembne razlike med povprečno plačo moških in ženskih zaposlenih ali članov in članic upravljalnega organa, bi morale institucije dokumentirati glavne razloge za to in po potrebi ustrezno ukrepati ali pa bi morale biti sposobne dokazati, da razlika ni posledica politike prejemkov, ki ni nevtralna glede na spol.

66. Centralni pregled skladnosti s predpisi, politikami skupin, postopki in notranjimi pravilniki bi morala opraviti funkcija notranje revizije konsolidacijske institucije.

67. Institucije bi morale centralni in neodvisni pregled opraviti na posamični podlagi. V skupini se lahko podrejene družbe, ki niso pomembne institucije, sklicujejo na pregled, ki ga opravi konsolidacijska institucija, kadar pregled, opravljen na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, vključuje institucijo in kadar so rezultati na voljo organu nadzora te institucije.

68. Ne glede na odgovornost upravljalnega organa lahko institucije, ki niso pomembne, naloge rednega neodvisnega pregleda politik prejemkov delno ali v celoti oddajo v zunanje izvajanje<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Glej smernice organa EBA o zunanjem izvajanju.

Pri opravljanju takih nalog lahko institucijo dopolnijo in podprejo kvalificirani in neodvisni zunanji svetovalci<sup>19</sup>. Za pregled je odgovoren organ nadzora.

69. Kot del centralnega in neodvisnega notranjega pregleda morajo institucije oceniti, ali za splošne politike, prakse in postopke prejemkov velja, da:

- a. se izvajajo, kot je bilo načrtovano (zlasti da se upoštevajo odobrene politike, postopki in notranja pravila, da so izplačila prejemkov ustrezna in v skladu s poslovno strategijo ter da se ustrezno upoštevajo profil tveganosti ter dolgoročni in drugi cilji institucije);
- b. so skladni z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, načeli in standardi ter
- c. se dosledno izvajajo v celotni skupini, so skladni s členoma 141 in 141b Direktive 2013/36/EU in členom 16a Direktive 2014/59/EU ter ne omejujejo zmožnosti institucije, da ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalno osnovo v skladu z razdelkom 6 teh smernic.

70. Druge ustrezne notranje korporativne funkcije (tj. kadrovske funkcije, funkcije za pravne zadeve, strateško načrtovanje itd.) ter druge ključne komisije organa nadzora (tj. revizijska komisija, komisija za tveganja in komisija za imenovanja) bi morali tesno sodelovati pri pregledu politik prejemkov institucije, da se zagotovi uskladitev s strategijo in okvirom institucije za upravljanje tveganj.

71. Kadar redni pregledi pokažejo, da politike prejemkov ne delujejo, kot je bilo načrtovano ali predpisano, ali če so bila podana priporočila, bi morala komisija za prejemke, če je ustanovljena, ali organ nadzora zagotoviti, da se predlaga, odobri in pravočasno izvede delovni načrt za odpravo nepravilnosti.

72. Rezultate opravljene notranje revizije in ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti bi bilo treba dokumentirati, in sicer v pisnih poročilih ali zapisniku sestanka ustreznih komisij ali organa nadzora, pri čemer bi morali biti na voljo organu vodenja, ustreznim komisijam in korporativni funkciji.

## 2.6 Notranja preglednost

73. Politika prejemkov institucije bi morala biti vsem zaposlenim notranje razkrita in stalno dostopna. Zaupni vidiki prejemkov posameznih zaposlenih niso predmet notranje preglednosti.

74. Zaposleni bi morali biti informirani o značilnostih svojega variabilnega prejemka ter o postopku in merilih, na podlagi katerih se bo ocenjeval vpliv njihovih poklicnih dejavnosti na profil tveganosti institucije in njihov variabilni prejemek. Zlasti bi bilo treba ustrezno dokumentirati postopek za ocenjevanje uspešnosti posameznika, ki bi moral biti temu zaposlenemu tudi pregledno prikazan.

---

<sup>19</sup> Za več podrobnosti o zunanjem izvajanju glej smernice organa EBA o notranjem upravljanju.

### 3. Politike prejemkov na ravni skupine

75. Konsolidacijska institucija bi morala pri uporabi teh smernic na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi zagotoviti, da se njihove določbe uporabljajo za zaposlene in zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v njenih podrejenih družbah v obsegu bonitetne konsolidacije, kot je navedeno v odstavku 9. Konsolidacijska ali subkonsolidacijska institucija bi morala imeti na voljo in pristojnemu organu na zahtevo poslati informacije o uporabi politik prejemkov v skladu s temi smernicami na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, vključno s podrejenimi družbami v obsegu bonitetne konsolidacije.
76. Konsolidacijski nadzornik in pristojni organ subkonsolidacijske institucije bi morala učinkovito nadzirati uporabo prejšnjega odstavka in si prizadevati za sodelovanje, med drugim v kolegijih nadzornikov, z drugimi organi držav članic, odgovornimi za nadziranje ustreznih podrejenih družb, in organi tretjih držav, kadar je to izvedljivo.
77. Na konsolidirani ali subkonsolidirani ravni bi morali konsolidacijska institucija in pristojni organi zagotoviti, da se politika prejemkov na ravni skupine izvaja in spoštuje za vse zaposlene, vključno z vsemi zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v vseh institucijah in drugih subjektih v obsegu bonitetne konsolidacije ter vseh podružnicah. Pri določanju politike prejemkov na ravni skupine bi bilo treba upoštevati posebne zahteve podrejenih družb glede prejemkov. Politika prejemkov skupine bi morala biti skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganja ter ga spodbujati in bi morala biti nevtralna glede na spol.
78. Za institucije in subjekte v skupini v več kot eni državi članici bi moralo biti v politiki prejemkov na ravni skupine opredeljeno, kako naj se pri njenem izvajanju obravnavajo razlike med nacionalnim izvajanjem zahtev glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU, zlasti v zvezi z uporabo zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov v višini do 100 % (če je primerno, do 200 % z odobritvijo delničarjev)<sup>20</sup>, možnostjo uporabe nominalne diskontne stopnje<sup>21</sup>, morebitnimi omejitvami uporabe instrumentov<sup>22</sup>, uporabo opustitev iz člena 94(3) Direktive 2013/36/EU in nacionalne diskrecijske pravice iz člena 109(6) navedene direktive, da se lahko členi 92, 94 in 95 navedene direktive na konsolidirani podlagi uporabijo tudi za podrejene družbe, za katere se uporablja poseben okvir prejemkov.
79. Kadar se zahteve uporabljajo na konsolidirani podlagi, se uporabljajo zahteve glede prejemkov, veljavne v državi članici, v kateri je konsolidacijska institucija, in sicer tudi za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, tudi če država članica, v kateri je konsolidacijska institucija, zahteve, določene v členu 94 Direktive 2013/36/EU, izvaja strožje. Prav tako morajo podrejene družbe, za katere se uporablja Direktiva 2013/36/EU, za svoje zaposlene upoštevati veljavne zahteve nacionalne zakonodaje, tudi če so strožje od zahtev na konsolidirani podlagi.

<sup>20</sup> Člen 94(1)(g)(i) in (ii) Direktive 2013/36/EU.

<sup>21</sup> Člen 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU.

<sup>22</sup> Člen 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU.

80. Zaposleni, ki jih nadrejeno podjetje v tretji državi napoti v podrejeno družbo EU, ki je institucija ali podružnica, in ki bi, če bi jih neposredno zaposlovala institucija ali podružnica EU, spadali v skupino zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti te institucije ali podružnice EU, so obravnavani kot takšni zaposleni. Za take napotene zaposlene bi se morale uporabljati določbe členov 92, 93 in 94 Direktive 2013/36/EU, kot se izvajajo v državi članici, v kateri ima sedež institucija ali podružnica EU, in veljavni regulativni tehnični standardi. Za namene kratkoročnih napotitev, na primer če oseba v državi članici prebiva le nekaj tednov, medtem ko opravlja projektno delo, bi se morale te določbe zanjo uporabljati samo, če jo je v skladu z regulativnim tehničnim standardom o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, mogoče opredeliti kot takega zaposlenega, pri čemer se upoštevajo prejemki, dodeljeni za ustrezno obdobje, ter vloga in odgovornosti med napotitvijo.
81. Kratkoročne pogodbe ali napotitve se ne smejo uporabljati kot način za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU in drugih povezanih standardov ali smernic.
82. Kar zadeva podrejene družbe s sedežem v tretji državi, ki so zajete v uporabo členov 92, 94 in 95 Direktive 2013/36/EU na konsolidirani podlagi, bi morala politika prejemkov na ravni skupine določati zgornje razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov, ki ne sme biti višje od 100 % (če je primerno, do največ 200 % z odobritvijo delničarjev na ravni skupine), določati, ali se uporablja nominalna diskontna stopnja, ter zagotoviti, da se za izplačilo variabilnih prejemkov uporabljajo instrumenti v skladu s temi smernicami in Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014<sup>23</sup>, razen če uporaba teh zahtev v tej tretji državi ni zakonita. Politika prejemkov teh podrejenih družb v tretjih državah bi morala biti skladna s politiko prejemkov na ravni družbe ter z zahtevami členov 92(2), 93 in 94 Direktive 2013/36/EU vsaj za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti skupine.
83. V primeru kreditnih institucij, ki so pridobile dovoljenje v tretji državi, bi morali pristojni organi zagotoviti, da za njihove podružnice v državah članicah veljajo iste zahteve kot za institucije v državah članicah. Kadar želijo te podružnice uveljaviti razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov, ki je višje od 100 %, bi morale pristojnemu organu dokazati, da so delničarji institucije v tretji državi odobrili tako višje razmerje.
84. Zahtevki glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU in določbe teh smernic za institucije v državah članicah veljajo ne glede na dejstvo, da so lahko te institucije podrejene družbe nadrejene institucije v tretji državi. Kadar je podrejena družba EU nadrejene institucije v tretji državi konsolidacijska institucija, obseg bonitetne konsolidacije ne vključuje ravni nadrejene institucije v tretji državi in drugih neposrednih podrejenih družb te nadrejene institucije. Konsolidacijska institucija mora zagotoviti, da v svoji politiki prejemkov upošteva politiko prejemkov na ravni

<sup>23</sup> Delegirana uredba Komisije (EU) št. 527/2014 z dne 12. marca 2014 o dopolnitvi Direktive (EU) št. 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi, ki opredeljujejo vrste instrumentov, ki ustrezno odražajo kreditno kvaliteto institucije v okviru rednega poslovanja in so primerni, da se uporabljajo za namene variabilnih prejemkov (UL L 148, 20.5.2014, str. 21). Objavljena je na povezavi: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006).

skupine nadrejene institucije v tretji državi, če to ni v nasprotju z zahtevami, določenimi v skladu z ustrezno zakonodajo EU ali nacionalno zakonodajo ter s temi smernicami.

## 4 Sorazmernost

85. Cilj načela sorazmernosti iz člena 92(2) Direktive 2013/36/EU je uskladiti politike in prakse prejemkov s posameznim profilom tveganosti, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in strategijo institucije, tako da se cilji zahtev glede prejemkov dejansko dosežejo.

86. Institucije in pristojni organi bi morali pri sorazmerni uporabi zahtev glede prejemkov in določb teh smernic upoštevati kombinacijo vseh naslednjih meril:

- a. velikost;
- b. notranjo organizacijo ter
- c. naravo, obseg in kompleksnost dejavnosti institucije.

87. Pri ocenjevanju, kaj je sorazmerno, in določanju potrebne stopnje kompleksnosti politik prejemkov in pristopov za merjenje tveganja bi morali institucije in pristojni organi upoštevati kombinacijo kvalitativnih in kvantitativnih vidikov vseh zgornjih meril. Na primer, čeprav je obseg poslovne dejavnosti majhen, vendar lahko zaradi svoje narave ali kompleksnosti proizvodov vseeno vključuje kompleksne dejavnosti in profile tveganosti.

88. Za zgornje namene bi morali institucije in pristojni organi upoštevati vsaj naslednja merila:

- a. ali institucija izpolnjuje merila za majhno in nekompleksno institucijo ali za veliko institucijo, kot so določena v točkah 145 in 146 člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013;
- b. ali institucija izpolnjuje merila in pragove, določene v odstavkih 3 in 4 člena 94 Direktive 2013/36/EU, v zvezi z opustitvami postopka izplačila variabilnih prejemkov;
- c. geografsko prisotnost institucije in obseg dejavnosti v posamezni državi;
- d. pravno obliko ter razpoložljive kapitalske in dolžniške instrumente;
- e. odobritev za uporabo notranjih metod za merjenje kapitalskih zahtev (npr. IRB, AMA);
- f. ali je institucija del skupine, in če je, oceno sorazmernosti za skupino in značilnosti skupine, v katero spada;
- g. vrsto dovoljenih dejavnosti in storitev (npr. posojila in vloge, naložbeno bančništvo);
- h. osnovno poslovno strategijo;
- i. strukturo poslovnih dejavnosti ter časovno obdobje, merljivost in predvidljivost tveganj poslovne dejavnosti;

- j. strukturo financiranja institucije;
- k. notranjo organizacijo institucije, vključno z ravno variabilnih prejemkov, ki se lahko izplačajo zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij;
- l. strukturo dobička in izgube institucije;
- m. vrsto strank (npr. prebivalstvo, podjetja, mala podjetja, javni organi);
- n. zapletenost produktov ali pogodb.

89. Če se zahteve glede prejemkov in določbe iz teh smernic uporabljajo sorazmerno, so institucije odgovorne za upoštevanje svojega profila tveganosti, nagnjenosti k prevzemanju tveganj in drugih značilnosti ter za razvoj in izvajanje politik in praks prejemkov, ki so ustrezno usklajene s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnim interesom institucije. Kljub temu pa obveznost preudarnih in učinkovitih politik in praks prejemkov velja za vse institucije in za vse zaposlene, ne glede na različne značilnosti institucij.

90. Pred sorazmerno uporabo zahtev glede prejemkov in določb iz teh smernic bi bilo treba izvesti opredelitev zaposlenih na podlagi meril iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, delegirane uredbe Komisije, sprejete po pooblastilu iz člena 94(2) Direktive 2013/36/EU, in dodatnih notranjih meril<sup>24</sup>.

91. Omejitev zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov na 100 % (200 % z odobritvijo delničarjev) bi se morala uporabljati za vse zaposlene v instituciji, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.

92. Pri izvajanju posebnih politik prejemkov za različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij v skladu z razdelkoma 3 in 4 teh smernic, bi bilo treba pri uporabi sorazmernosti upoštevati učinek te kategorije zaposlenih na profil tveganosti institucije.

93. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da institucije zahteve glede prejemkov in določbe teh smernic izpolnjujejo tako, da so zagotovljeni enaki konkurenčni pogoji za različne institucije.

### **Oprostitev postopka izplačila variabilnih prejemkov**

94. Brez poseganja v to, kako države članice izvajajo člen 94(3) Direktive 2013/36/EU, institucije, ki niso velike, kot je opredeljeno v točki 146 člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, in katerih skupna sredstva ne presegajo praga, opredeljenega v nacionalni zakonodaji, ne smejo uporabljati zahtev za odložitve variabilnih prejemkov in njihovo izplačilo v instrumentih, kot je določeno v točkah (l), (m) in drugem odstavku točke (o) člena 94(1) Direktive 2013/36/EU. Institucija, ki izpolnjuje eno ali več meril iz točke 146 člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, je velika institucija.

<sup>24</sup> Glej smernice za postopek opredelitve v razdelku 5 teh smernic.

- a. Ali je institucija GSPI ali DSPI, se oceni v skladu s členom 131 Direktive 2013/36/EU in Delegirano uredbo Komisije (EU) 2016/1608 v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi za specifikacijo metodologije za določitev globalnih sistemsko pomembnih institucij in za opredelitev podkategorij globalnih sistemsko pomembnih institucij ter smernicami organa EBA o merilih za določitev pogojev uporabe člena 131(3) Direktive 2013/36/EU (CRD) v zvezi z oceno drugih sistemsko pomembnih institucij.
- b. Pri ocenjevanju, ali konsolidacijska institucija dosega prag iz točke 146(d) člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, so merila izpolnjena, če prag preseže znesek na konsolidirani podlagi<sup>25</sup>. Zneski se po potrebi pretvorijo v EUR po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija objavila za finančno načrtovanje in proračun za zadnji mesec poslovnega leta konsolidacijske institucije.

95. Pri določanju zneska letnega variabilnega prejemka, izplačanega zaposlenemu, in razmerja med variabilnim in letnim fiksnim prejemkom za namene člena 94(3)(b), tj. za uporabo oprostitev pri zahtevi, da se variabilni prejemek odloži in posameznim zaposlenim izplača v instrumentih, bi morale institucije upoštevati zneske, določene v točkah (a) in (b), ter uporabljati dodatne pogoje iz točk od (c) do (f):

- a. letni variabilni prejemek, dodeljen za obdobje uspešnosti, ki je enako poslovnemu letu, v katerem se določi, ali se oprostitev lahko uporabi, in vsa obdobja uspešnosti, ki so se končala v tem poslovnem letu, ne glede na dolžino povezanih poslovnih obdobj, ki so se končala v tem poslovnem letu, npr. bi moral vključevati celotni znesek variabilnih prejemkov na podlagi obnavljajočih in samostojnih večletnih obračunskih obdobj in bonusov za zadržanje za obdobja, daljša od enega leta, kadar se je povezano obdobje končalo v zadevnem poslovnem letu;
- b. letni fiksni prejemek, dodeljen za finančno leto, v katerem se lahko uporabi opustitev; institucije lahko pri izračunu izključijo druge sestavine fiksnega prejemka, kot je določeno v odstavkih 132 in 133;
- c. zneski bi morali temeljiti na opredelitvi fiksnega in variabilnega prejemka iz teh smernic in bi se morali izračunati na podlagi dodeljenih bruto prejemkov;
- d. variabilni prejemek bi moral biti sestavljen iz vseh oblik dodeljenega variabilnega prejemka, vključno z variabilnim prejemkom na podlagi uspešnosti, zneski, izplačanimi kot zajamčeni variabilni prejemek, bonusi za zadržanje, odpravninami in posebnimi pokojninskimi ugodnostmi;
- e. kadar zneske določijo institucije na posamični podlagi, bi bilo treba upoštevati prejemke, ki jih dodeli institucija, kadar pa znesek določi konsolidacijska institucija na konsolidirani podlagi, bi bilo treba upoštevati vse prejemke, ki jih dodelijo finančne institucije in družbe za pomožne storitve v obsegu bonitetne konsolidacije;

<sup>25</sup> Uporablja se člen 19 Uredbe (EU) št. 575/2013 o subjektih, izključenih iz obsega bonitetne konsolidacije.



- f. kadar so prejemki izplačani v valuti, ki ni EUR, se zneski pretvorijo v EUR po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija objavila za finančno načrtovanje in proračun za zadnji mesec poslovnega leta institucije.

96. Za izračun povprečja vrednosti sredstev za štiriletno obdobje neposredno pred tekočim poslovnim letom za namen točke (a) člena 94(3) Direktive 2013/36/EU bi morale institucije uporabiti aritmetično povprečje te vrednosti ob koncu štirih predhodnih poslovnih let. Kadar se računovodstvo vodi v valuti, ki ni EUR, se zneski pretvorijo v EUR po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija objavila za finančno načrtovanje in proračun za zadnji mesec posameznega poslovnega leta.

97. Če nacionalna zakonodaja pristojni organom daje pooblastilo, da določijo pragove iz člena 94(3) in 94(4) Direktive 2013/36/EU za posamezne institucije, bi morali pristojni organi pri zniževanju ali zviševanju teh pragov upoštevati naravo, obseg in kompleksnost dejavnosti institucije, njeno notranjo organizacijo in po potrebi značilnosti skupine, v katero spada, pa tudi merila sorazmernosti iz tega razdelka.

## 5. Postopek opredelitve

98. Institucije morajo opredeliti zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Vse institucije bi morale izvesti letno samooceno, da bi opredelile vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo ali bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti institucije. Postopek opredelitve bi moral biti del splošne politike prejemkov institucije.

99. Samoocena bi morala temeljiti na kvalitativnih in kvantitativnih merilih iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, regulativnih tehničnih standardov o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter dodatnih merilih, ki odražajo stopnje tveganja različnih dejavnosti v instituciji in vpliv zaposlenih na profil tveganosti ter jih opredeli institucija, kadar je to potrebno, da se zagotovi popolna identifikacija zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti.

100. Pri uporabi kvantitativnih meril na podlagi prejemkov zaposlenih bi bilo treba upoštevati fiksne prejemke, dodeljene za predhodno poslovno leto, in variabilne prejemke, dodeljene zaposlenim v predhodnem poslovnem letu ali zanj. Variabilni prejemki, dodeljeni v predhodnem poslovnem letu, so variabilni prejemki, dodeljeni v predhodnem poslovnem letu za predhodno uspešnost. Institucije bi morale v svoji politiki prejemkov opredeliti metodo, ki jo uporabljajo. Pri uporabi kvantitativnih meril na podlagi prejemkov zaposlenih bi morale institucije upoštevati vse denarne in nedenarne fiksne in variabilne sestavine prejemka, dodeljene za poklicne storitve. Običajne svežnje prejemkov, ki se ne obravnavajo na posamični ravni, bi bilo treba upoštevati glede na celotno vsoto, razčlenjeno po objektivnih merilih za posameznega zaposlenega.

101. Pri uporabi kvantitativnih meril, ki so opredeljena v EUR, bi morale institucije, ki prejemke dodeljujejo v valuti, ki ni EUR, veljavne pragove pretvoriti ali po internem menjalnem tečaju, ki

se uporablja za konsolidacijo računovodskih izkazov, ali menjalnem tečaju, ki ga je Komisija uporabljala za finančno načrtovanje in proračun za mesec, ko so bili prejemki dodeljeni, ali menjalni tečaj za zadnji mesec poslovnega leta institucije<sup>26</sup>. Institucija bi morala metodo, ki jo uporablja za določitev menjalnega tečaja, dokumentirati v svoji politiki prejemkov.

102.Samoocena bi morala biti jasna, skladna in ustrezno dokumentirana ter bi jo bilo treba med letom redno posodabljeti, vsaj kar se tiče kvalitativnih meril iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, regulativnih tehničnih standardov o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter po potrebi dodatnih meril institucij. Institucije bi morale zagotoviti, da se zaposleni, za katere se verjetno uporablja člen 92(3), točke (a), (b) in (c) Direktive 2013/36/EU ali merila iz člena 5 regulativnih tehničnih standardov o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, za vsaj tri mesece poslovnega leta, obravnavajo kot zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.

103.V dokumentacijo o opravljeni samooceni v zvezi z opredelitvijo zaposlenih bi bilo treba vključiti vsaj naslednje informacije:

- a. razloge za samooceno in obseg njene uporabe;
- b. pristop, uporabljen za oceno tveganj, ki izhajajo iz poslovne strategije in dejavnosti institucije, tudi na različnih geografskih lokacijah;
- c. kako so ocenjene osebe, ki delajo v institucijah in drugih subjektih, zajetih v obseg konsolidacije, podrejenih družbah in podružnicah, vključno s tistimi v tretjih državah;
- d. vlogo in odgovornosti različnih organov družbe in notranjih funkcij, vključenih v načrtovanje, nadzor, pregled in uporabo postopka samoocenjevanja, ter
- e. rezultat opredelitve.

104.Institucije bi morale voditi evidenco postopka opredelitve in njegovih rezultatov ter bi morale biti sposobne pokazati pristojnemu nadzornemu organu, kako so bili zaposleni opredeljeni v skladu s kvalitativnimi in kvantitativnimi merili iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter morebitnimi dodatnimi merili institucij.

105.Dokumentacija o samooceni bi morala vključevati vsaj število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, vključno s prvič tako opredeljenimi zaposlenimi, delovne pristojnosti in dejavnosti, imena ali druge enolične identifikatorje in dodelitev zadevnih zaposlenih na poslovna področja v instituciji ter primerjavo z rezultati samoocene iz predhodnega leta.

106.Dokumentacija bi morala vključevati tudi zaposlene, ki so bili tako opredeljeni v skladu s kvantitativnimi merili, vendar je bilo v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih,

---

<sup>26</sup> Menjalni tečaji so na voljo na spletnem mestu Evropske komisije: [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).

katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, za njihove poklicne dejavnosti ocenjeno, da nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije. Institucije bi morale dokumentacijo shraniti za ustrezno obdobje, da se pristojnim organom omogoči pregled.

## 5.1 Predhodna odobritev izvzetij

107. Kadar institucija v skladu regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, določi, da poklicne dejavnosti zaposlenega nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, in zaprosi za predhodno odobritev, velja naslednje:

- a. upravljalni organ bi se moral na podlagi izvedene analize v okviru letnega postopka opredelitve odločiti, ali zaposleni dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, in s sprejeto odločitvijo seznaniti organ nadzora. Organ nadzora ali komisija za prejemke, če je ustanovljena, bi morala pregledati merila in postopek, na podlagi katerih so bile sprejete odločitve, in odobriti sprejeta izvzetja;<sup>27</sup>
- b. vsaka vloga za predhodno odobritev bi morala biti predložena brez odlašanja in najpozneje v šestih mesecih po koncu preteklega poslovnega leta. Pristojni organ bi moral vlogo oceniti ter jo, če je to mogoče, odobriti ali zavrniti v obdobju treh mesecev po prejemu vse dokumentacije;
- c. če so bili zaposlenemu v predhodnem poslovnem letu skupno dodeljeni prejemki v višini 1 000 000 EUR ali več, bi moral pristojni organ o prejeti vlogi takoj obvestiti organ EBA in predložiti svojo začetno oceno. Pristojni organ bi moral organu EBA na zahtevo takoj predložiti vse informacije, ki jih prejme od institucije. Organ EBA bo v povezavi s pristojnim organom poskrbel za dosledno uporabo takih izvzetij, preden bo pristojni organ sprejel odločitev o odobritvi ali zavrnitvi vloge.

108. Predhodna odobritev izvzetij zaposlenih, opredeljenih v zvezi s kvantitativnimi merili, bi se morala podeliti le za omejeno obdobje. Vloga za predhodno odobritev v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, bi bilo treba predložiti vsako leto. V primeru zaposlenih, za katere se odločitev o vlogi sprejme prvič, bi morala biti predhodna odobritev povezana le s poslovnim letom, v katerem je bila predložena vloga zanjo, in naslednjim poslovnim letom. V primeru zaposlenih, za katere je bilo že odobreno izvzetje za tekoče poslovno leto, bi morala biti predhodna odobritev povezana le z naslednjim poslovnim letom.

109. Kadar so zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, izključeni v podrejenih družbah, za katere ne velja Direktiva 2013/36/EU, je pristojen pristojni organ nadrejene družbe. Za podružnice kreditnih institucij s sedežem v tretji državi je pristojen pristojni organ, odgovoren za nadzor institucij v državi članici, v kateri ima sedež podružnica.

---

<sup>27</sup> V zvezi z odobritvijo izvzetij iz politike prejemkov glej odstavek 110.

110. Zahteve za predhodno odobritev bi morale vključevati vsa imena ali druge edinstvene identifikatorje zaposlenih, za katere naj velja izvetje, odstotek notranjega kapitala, ki je v skladu s členom 73 Direktive 2013/36/EU dodeljen poslovni enoti, v kateri deluje zaposleni, in analizo vpliva zaposlenih na profil tveganosti institucije za vsakega zadevnega zaposlenega. Kadar so zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, dejavni v isti poslovni enoti in imajo enako funkcijo, bi bilo treba opraviti skupno oceno.

## 5.2 Upravljanje postopka opredelitve

111. Upravljalni organ ima končno odgovornost za postopek opredelitve in zadevno politiko. Upravljalni organ v svoji nadzorni funkciji bi moral:

- a. odobriti politiko postopka opredelitve kot dela politike prejemkov;
- b. biti vključen v pripravo samoocene;
- c. zagotoviti, da je ocena za opredelitev zaposlenih ustrezno opravljena v skladu z Direktivo 2013/36/EU, regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, in temi smernicami;
- d. redno nadzirati postopek opredelitve;
- e. odobriti vsa bistvena izvetja ali spremembe sprejete politike in dobro preučiti in spremljati njihov učinek;
- f. odobriti ali nadzirati vsako izvetje zaposlenih v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, kadar institucije menijo, da zaposleni ne izpolnjujejo kvantitativnih meril iz delegirane uredbe Komisije, ker dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucij, in
- g. redno pregledovati odobreno politiko in jo po potrebi spremeniti.

112. Če je ustanovljena komisija za prejemke, bi morala biti dejavno vključena v postopek opredelitve v skladu s svojimi odgovornostmi za pripravo odločitev v zvezi s prejemki. Kadar komisija za prejemke ni ustanovljena, bi morali ustrezne naloge izvajati neizvršni in po možnosti neodvisni člani upravljalnega organa v njegovi nadzorni funkciji.

113. Neodvisna funkcija upravljanja tveganj in neodvisna funkcija skladnosti poslovanja, podporne funkcije poslovanju (npr. funkcije za pravne zadeve, kadrovske funkcije) in ustrezni odbori ali komisije upravljalnega organa (tj. komisija za tveganja, komisija za imenovanja in revizijska komisija) bi morali biti redno vključeni v postopek opredelitve v skladu s svojimi vlogami. Kadar je ustanovljena komisija za tveganja, bi morala biti ta vključena v postopek opredelitve brez poseganja v naloge komisije za prejemke. Institucije bi morale zagotoviti ustrezno izmenjavo informacij med vsemi notranjimi organi in funkcijami, vključenimi v postopek opredelitve. Postopek opredelitve in njegov rezultat bi morala biti vključena v neodvisen notranji ali zunanji pregled.

### 5.3 Postopek opredelitve na posamični, subkonsolidirani in konsolidirani ravni

114. Kvalitativna in kvantitativna merila za opredelitev, vključena v člen 92(3) Direktive 2013/36/EU in regulativne tehnične standarde o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter merila, ki jih dodatno določijo institucije, bi morale uporabljati institucije na posamični podlagi, in sicer z uporabo podatkov in ob upoštevanju položaja posamezne institucije, ter tudi konsolidacijska institucija na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, kot je opredeljeno v točkah (48) in (49) člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, vključno z – v skladu z določbami člena 109(4) do (6) Direktive 2013/36/EU – vsemi podrejenimi družbami, zajetimi v obseg bonitetne konsolidacije, za katere ne velja direktiva CRD, in sicer z uporabo konsolidiranih podatkov in ob upoštevanju konsolidiranega stanja in vpliva na profil tveganosti institucije na konsolidirani podlagi. Postopek opredelitve na konsolidirani podlagi bi moral vključevati zaposlene, kot je opredeljeno v členu 109(5) Direktive 2013/36/EU, tudi če za podrejeno družbo, kjer so zaposleni, ne veljajo zahteve iz členov 92, 94 in 95 Direktive 2013/36/EU na konsolidirani podlagi ter Direktiva 2013/36/EU na posamični podlagi.

115. Kadar se kvalitativna merila za opredelitev uporabljajo na konsolidirani ali subkonsolidirani ravni, so zaposleni v podrejeni družbi zajeti le, če so odgovorni za funkcije, navedene v teh merilih na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi. Npr. zaposleni v podrejeni družbi, ki je član upravljalnega organa te podrejene družbe, bi moral biti zajet v skladu z merilom „zaposleni je član upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja“ le, če je tudi član upravljalnega organa nadrejene institucije EU.

116. Veljavna kvantitativna merila za opredelitev bi se morala uporabljati za vse zaposlene v instituciji in njenih podrejenih družbah, za katere veljajo zahteve iz členov 92, 94 in 95 Direktive 2013/36/EU na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, ob upoštevanju vseh prejemkov, dodeljenih v polnem obsegu bonitetne konsolidacije.

117. Pri uporabi kvalitativnih meril za opredelitev bi morale institucije opredeliti zaposlene, ki so odgovorni za funkcijo, navedeno v kvalitativnih merilih; glavno merilo za opredelitev ni ime funkcije, ampak sta pristojnost in odgovornost, dodeljena tej funkciji.

### 5.4 Vloga konsolidacijske institucije

118. Konsolidacijska institucija bi morala brez poseganja v člen 109(4) direktive CRD zagotoviti splošno skladnost politik prejemkov na ravni skupine, vključno s postopkom opredelitve in pravilnim izvajanjem na konsolidirani, subkonsolidirani in posamični podlagi.

### 5.5 Vloga podrejenih družb in podružnic

119. Institucije, ki so podrejene družbe konsolidacijske institucije, bi morale v okviru svoje politike prejemkov izvajati politiko, ki jo določi konsolidacijska nadrejena družba, in postopek za opredelitev zaposlenih. Vse podrejene družbe bi morale dejavno sodelovati v postopku

opredelitve, ki ga izvaja konsolidacijska nadrejena institucija. Zlasti bi morala vsaka podrejena družba v obsegu bonitetne konsolidacije, vključno s tistimi, za katere se ne uporablja Direktiva 2013/36/EU, konsolidacijski instituciji zagotoviti vse potrebne informacije za ustrezno opredelitev vseh zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi.

120. Podrejenim družbam, za katere se ne uporablja Direktiva 2013/36/EU, ni treba izvesti postopka opredelitve na posamični ravni, razen če so k temu zavezane v skladu s posebnimi sektorskimi zahtevami glede prejemkov. Za podrejene družbe, za katere se ne uporabljajo ne direktiva ne druge posebne zahteve glede prejemkov, kot je določeno v členu 109(4) Direktive 2013/36/EU, bi morala oceno izvesti konsolidacijska institucija na konsolidirani in subkonsolidirani ravni na podlagi informacij, ki jih zagotovi podrejena družba. Institucije, zajete v področje uporabe Direktive 2013/36/EU, bi morale izvesti samooceno za opredelitev zaposlenih na posamični ravni. Majhne in manj kompleksne institucije, ki so vključene v postopek opredelitve na konsolidirani podlagi, lahko praktično uporabo postopka opredelitve na posamični ravni prenesejo na konsolidacijsko institucijo.

121. Podružnice v državi članici kreditnih institucij s sedežem v tretji državi in institucije v državi članici, ki so podrejene družbe nadrejenih institucij v tretjih državah, bi morale izvesti postopek opredelitve in z rezultati te opredelitve seznaniti svojo nadrejeno institucijo. Institucije v državi članici bi morale v svojo oceno vključiti tudi svoje podrejene družbe, ki so zajete v obseg bonitetne konsolidacije, in podružnice s sedežem v tretjih državah. Institucije bi se morale zavedati, da so podružnice odvisen del institucije.

122. Pri podružnicah tretjih držav, ki se nahajajo v državi članici, bi bilo treba merila za opredelitev za funkcije, poslovne dejavnosti in zaposlene v državi članici uporabiti na enak način, kot bi se uporabila za institucijo na posamični ravni.

## 6. Kapitalska osnova

123. Institucije in pristojni organi bi morali zagotoviti, da dodelitev variabilnega prejemka ter njegovo izplačilo in dospelost v izplačilo, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev, v skladu s politiko prejemkov institucij ne škodi ohranjanju trdne kapitalske osnove.

124. Pri ocenjevanju trdnosti kapitalske osnove bi morala institucija upoštevati svoj skupni kapital in zlasti navadni lastniški temeljni kapital, kapitalsko zahtevo, vključno z zahtevo po skupnem kapitalskem blažilniku, kot je opredeljena v členu 128(6) Direktive 2013/36/EU, zahtevo po blažilniku količnika finančnega vzvoda, kot je opredeljena v členu 92(1a) Uredbe (EU) št. 575/2013, minimalno zahtevo glede kapitala in kvalificiranih obveznosti, kot je opredeljena v členu 45c Direktive 2014/59/EU, ter morebitne kapitalske pribitke in omejitve razdelitev iz členov 141 in 141b Direktive 2013/36/EU in člena 16a Direktive 2014/59/EU, ki velja za variabilne prejemke vseh zaposlenih, pa tudi za rezultat procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala. Zahteva po ohranjanju trdne kapitalske osnove in omejitve razdelitev

veljajo tudi na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi. Poleg tega bi morali pristojni organi upoštevati rezultate procesa nadzorniškega pregledovanja in ovrednotenja v skladu z ustreznimi smernicami organa EBA.

125. Institucije bi morale vpliv variabilnih prejemkov, tako takoj izplačanih kot odloženih zneskov, vključiti v kapitalsko načrtovanje in načrtovanje likvidnosti ter proces ocenjevanja ustreznega skupnega notranjega kapitala.

126. Skupni variabilni prejemki, ki jih dodeli institucija, ne smejo omejiti njene sposobnosti, da dolgoročno ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalsko osnovo, upoštevati pa bi bilo treba tudi interese delničarjev in lastnikov, vlagateljev, investitorjev ter drugih deležnikov. Variabilni prejemek se ne bi smel dodeliti ali izplačati, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalske osnove institucije. Institucija bi morala te zahteve, rezultate procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala, svoje večletno kapitalsko načrtovanje, omejitve razdelitev iz členov 141 in 141b Direktive 2013/36/EU in člena 16a Direktive 2014/59/EU ter priporočila o razdelitvah pristojnih organov in evropskih nadzornih organov upoštevati pri določanju:

- a. celotnih skupnih sredstev variabilnih prejemkov, ki se lahko dodelijo za tisto leto, in
- b. zneska variabilnih prejemkov, izplačanih ali dospelih v izplačilo v tistem letu.

127. Institucije, ki nimajo trdne kapitalske osnove ali pri katerih je trdnost kapitalske osnove ogrožena, bi morale v zvezi v z variabilnim prejemkom upoštevati naslednje ukrepe:

- a. znižanje proračuna variabilnih prejemkov v skladu s členoma 141 in 141b Direktive 2013/36/EU ter členom 16a Direktive 2014/59/EU, vključno z možnostjo za zmanjšanje teh prejemkov na nič;
- b. uporabo potrebnih ukrepov za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov;
- c. uporabo neto dobička institucije za tisto leto in po možnosti za naslednja leta za namen krepitve kapitalske osnove. Institucija ne bi smela nadomestiti morebitnega znižanja variabilnih prejemkov, da bi zagotovila trdno kapitalsko osnovo v poznejših letih, ali ga nadomestiti z drugimi plačili, instrumenti ali metodami, ki lahko povzročijo izogibanje tej določbi.

128. Pristojni organi bi morali posredovati, če dodelitev variabilnega prejemka škodi ohranjanju trdne kapitalske osnove, tako da od institucije zahtevajo, naj celotna skupna sredstva variabilnih prejemkov zmanjša ali jih omeji, dokler se ustreznost kapitala ne izboljša, in po potrebi uporabi ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov, ter od institucije tudi zahtevajo, naj neto dobiček uporabi za krepitev svojega kapitala.

## Naslov II – Struktura prejemkov

### 7. Kategorije prejemkov

129. V skladu z Direktivo 2013/36/EU so lahko prejemki fiksni ali variabilni; drugih kategorij prejemkov ni. Kadar so prejemki variabilni in se izplačajo zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, morajo biti brez poseganja v nacionalno izvajanje oprostitev iz odstavkov od (3) do (5) člena 94 Direktive 2013/36/EU poleg splošnih zahtev iz člena 92 Direktive 2013/36/EU izpolnjene tudi vse zahteve člena 94 navedene direktive. Za ta namen bi morale institucije v skladu s temi smernicami sestavine prejemka dodeliti variabilnemu ali fiksnemu prejemku, njihove politike prejemkov pa bi morale vsebovati jasna, objektivna, vnaprej določena in pregledna merila za dodelitev vseh sestavin prejemka fiksni ali variabilni kategoriji v skladu z merili iz člena 92(2)(g) Direktive 2013/36/EU in teh smernic.

130. Kadar na podlagi meril iz teh smernic ni mogoča jasna razvrstitev sestavine v kategorijo fiksnih prejemkov, bi bilo treba takšno sestavino šteti za variabilni prejemek.

131. Prejemek je fiksni, kadar za pogoje za njegovo razvrstitev in znesek velja naslednje:

- a. temeljijo na vnaprej določenih merilih;
- b. na enoten način upoštevajo raven strokovnih izkušenj in delovne dobe zaposlenih;
- c. so pregledni glede na individualni znesek, dodeljen posameznemu zaposlenemu;
- d. so trajni, tj. se ohranijo v obdobju, vezanem na določeno vlogo in organizacijske odgovornosti;
- e. so nepreklicni; stalni znesek se spremeni le na podlagi kolektivnih pogajanj ali po pogajanjih v skladu z nacionalnimi merili za določanje plač;
- f. institucija jih ne more znižati, prekiniti ali preklicati;
- g. ne zagotavljajo spodbud za prevzemanje tveganj in
- h. niso odvisni od uspešnosti.

132. Sestavine prejemkov, ki so del splošne politike na ravni celotne institucije, če izpolnjujejo pogoje iz odstavka 131, ali plačila, obvezna v skladu z nacionalno zakonodajo, so obravnavane kot fiksni prejemki. To vključuje plačila, ki so del običajnega zaposlitvenega svežnja, kot je opredeljen v teh smernicah.

133. Naslednje sestavine prejemkov bi bilo treba prav tako obravnavati kot fiksne prejemke, kadar se vse podobne situacije obravnavajo dosledno:

- a. prejemki, plačani zaposlenim na delu v tujini, glede na življenjske stroške in davčne stopnje v drugi državi;



- b. nadomestila, ki se uporabljajo za zvišanje osnovne fiksne plače, kadar zaposleni delajo v tujini in prejmejo nižje plačilo, kot če bi delali na primerljivem delovnem mestu na lokalnem trgu dela, če so izpolnjeni vsi naslednji posebni pogoji:
  - i. nadomestilo je izplačano na nediskriminatorni podlagi vsem zaposlenim v podobnem položaju;
  - ii. nadomestilo je dodeljeno, ker zaposleni začasno delajo v tujini ali na drugem delovnem mestu, pri čemer je treba prilagoditi raven prejemkov, da se upošteva raven plačil na ustreznem trgu;
  - iii. raven dodatnih plačil temelji na vnaprej določenih merilih;
  - iv. trajanje nadomestila je odvisno od trajanja okoliščin, navedenih zgoraj.

## 8. Posebni primeri sestavin prejemkov

### 8.1 Nadomestila

134. Variabilni in fiksni prejemki institucij imajo lahko različne sestavine, vključno z dodatnimi ali pomožnimi plačili ali ugodnostmi. Institucije bi morale nadomestila<sup>28</sup> analizirati in jih dodeliti variabilni ali fiksni sestavini prejemka. Razvrstitev bi morala temeljiti na merilih iz razdelka 7.

135. Institucija bi morala ustrezno dokumentirati rezultate ocene iz razdelka 7, predvsem kadar so nadomestila obravnavana kot fiksni prejemki, vendar je zanje značilno kar koli od naslednjega:

- a. izplačana so le zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije<sup>29</sup>;
- b. omejena so na primere, v katerih bi sicer razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov presegalo 100 % (če je primerno, do 200 % z odobritvijo delničarjev);
- c. nadomestila so odvisna od kazalnikov, ki bi se lahko razumeli kot vrsta kazalnikov uspešnosti. V tem primeru bi morala biti institucija sposobna dokazati, da ti kazalniki niso povezani z njeno uspešnostjo, npr. z analizo povezave z uporabljenimi kazalniki uspešnosti.

136. Kadar nadomestila temeljijo na vlogi, funkciji ali organizacijski odgovornosti zaposlenih, bi morala za pravilno razporeditev v fiksno sestavino prejemkov izpolnjevati merila iz odstavka 131 ob upoštevanju vsega naslednjega:

<sup>28</sup> V različnih institucijah se lahko različno imenujejo: „plačilo na podlagi vloge, nadomestilo za zaposlene, prilagodljivo nadomestilo za vlogo, nadomestilo v pavšalnem znesku“ itd.

<sup>29</sup> To, da je zaposleni uvrščen med zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, se ne bi smelo šteti za vlogo ali funkcijo.

- a. nadomestilo je vezano na vlogo ali organizacijsko odgovornost in dodeljeno, dokler ni nobene pomembne spremembe v zvezi z odgovornostmi in pristojnostmi vloge, zaradi katere bi imeli zaposleni dejansko drugačno vlogo ali organizacijsko odgovornost;
- b. znesek ni odvisen od drugih dejavnikov, ampak le od opravljanja določene vloge ali določene organizacijske odgovornosti in meril iz odstavka 203;
- c. vsi drugi zaposleni, ki opravljajo enako vlogo ali imajo enako organizacijsko odgovornost in so v primerljivem položaju, bi bili upravičeni do primerljivega nadomestila.

137. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da nadomestila niso instrument ali metoda, ki bi institucijam omogočala neskladnost z direktivo CRD.

## 8.2 Variabilni prejemki na podlagi prihodnje uspešnosti

138. Kadar dodelitev variabilnega prejemka, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami (LTIP), temelji na pretekli uspešnosti v obdobju vsaj enega leta, odvisna pa je tudi od pogojev prihodnje uspešnosti, bi morale veljati naslednje:

- a. institucije bi morale zaposlenim jasno določiti dodatne pogoje uspešnosti, ki morajo biti izpolnjeni po dodelitvi variabilnega prejemka za namen dospelosti v izplačilo;
- b. institucije bi morale pred dospelostjo variabilnega prejemka v izplačilo oceniti, da so pogoji za dospelost v izplačilo izpolnjeni;
- c. dodatne pogoje iz naslova prihodnje uspešnosti bi bilo treba določiti za vnaprej določeno obdobje uspešnosti, ki ne sme biti krajše od enega leta;
- d. kadar dodatni pogoji iz naslova prihodnje uspešnosti niso izpolnjeni, bi moral za do 100 % variabilnega prejemka, dodeljenega v skladu s temi pogoji, veljati dogovor o sistemu malusa;
- e. obdobje odložitve bi se moralo končati najmanj eno leto po oceni zadnjega pogoja uspešnosti; vse druge določbe v zvezi z odložitvijo variabilnega prejemka za zaposlene, določene v razdelku 15, veljajo enako kot za variabilni prejemek, ki temelji izključno na uspešnosti pred dodelitvijo;
- f. pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka bi bilo treba upoštevati skupni znesek dodeljenega variabilnega prejemka v poslovnem letu, za katerega je bil dodeljen variabilni prejemek, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami. To bi morale veljati tudi, kadar je bila pretekla uspešnost ocenjena v večletnem obračunskem obdobju.

139. Kadar morebitni načrt prejemkov za variabilni prejemek, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami, temelji izključno na pogojih prihodnje uspešnosti (npr. kadar se

novim zaposlenim dolgoročna spodbujevalna shema zagotovi na začetku prvega leta zaposlitve), bi bilo treba šteti, da je znesek dodeljen po izpolnitvi pogojev uspešnosti, sicer se prejemek ne bi smel dodeliti. Dodeljene zneske bi bilo treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejema v poslovnem letu pred dodelitvijo. Kadar se dodeli določeno število instrumentov, bi jih bilo treba izjemoma vrednotiti za namen izračuna razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejema s tržno ceno ali pošteno vrednostjo, določeno ob odobritvi morebitnega načrta prejemkov za variabilne prejeme. Upoštevati bi bilo treba točke (a) do (c) odstavka 138. Vse druge zahteve veljajo enako kot za variabilne prejeme, npr. obdobje odložitve začne teči po dodelitvi variabilnega prejema.

### 8.3 Izplačila dividend in obresti

140. Za plačila „spodbujevalne provizije“ v smislu člena 4(1)(d) direktive o UAIS veljajo določbe o prejemkih iz direktive o UAIS; odstavek 2 Priloge II k direktivi o UAIS v opredelitvi prejema izrecno vključuje spodbujevalno provizijo<sup>30</sup>. Uporabljajo se smernice organa ESMA za preišljene politike prejemkov na podlagi direktive o UAIS<sup>31</sup>. Za namene teh smernic organa EBA in zlasti za izračun razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov za zaposlene, opredeljene v razdelku 13 teh smernic, bi morale veljati naslednje:

- a. vsa izplačila tem zaposlenim iz alternativnih investicijskih skladov prek spodbujevalne provizije, ki ne pomenijo sorazmernega donosa morebitnih naložb teh zaposlenih, bi bilo treba šteti kot variabilni prejemek in jih vrednotiti ob njihovi dodelitvi;
- b. vsa izplačila tem zaposlenim iz alternativnih investicijskih skladov prek spodbujevalne provizije, ki pomenijo sorazmerni donos morebitnih naložb teh zaposlenih (izvedenih prek spodbujevalne provizije) v alternativni investicijski sklad, bi bilo treba izključiti iz izračuna.

141. Dividende, izplačane za pridobljene delnice ali enakovredne lastniške deleže, ki so jih zaposleni prejeli kot del prejema, ali druge delnice, ki jih imajo zaposleni kot delničarji ali lastniki institucije, niso del prejema za namene teh smernic. Isto velja za obresti, izplačane zaposlenim za druge pridobljene instrumente ali naložbe.

142. Izplačila dividend in obresti pa se ne smejo uporabiti kot metoda plačevanja za variabilne prejeme, ki bi povzročila izogibanje zahtevam, določenim v direktivi CRD.

### 8.4 Bonusi za zadržanje

143. Institucije bi morale biti sposobne utemeljiti svoj legitimni interes za dodelitev bonusov za zadržanje, s katerimi želijo zadržati zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo

<sup>30</sup> V odstavku 2 Priloge II k direktivi o UAIS je določeno, da se „[n]ačela iz odstavka 1 [...] uporabljajo za vse vrste prejemkov, ki jih izplača UAIS, za vse zneske, ki jih neposredno plača AIS, vključno s spodbujevalno provizijo, in za vse prenose enot ali deležev AIS, ki so namenjeni kategorijam osebja, vključno z višjim vodstvom, nosilci tveganja in nadzornimi funkcijami ter vsemi delavci, ki prejemajo celotne prejeme, katerih poklicne dejavnosti imajo bistven vpliv na njihov profil tveganja ali profil tveganja AIS, ki ga upravljajo“ (dodan poudarek).

<sup>31</sup> ESMA/2013/232, na voljo na: [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). Za posebno obravnavo spodbujevalne provizije v okviru direktive o UAIS glej predvsem odstavke 10, 13, 16 in 159 smernic organa ESMA.

na profil tveganosti institucije. Na primer, bonusi za zadržanje se lahko uporabijo pri prestrukturiranju, likvidaciji, po spremembi nadzora ali za zagotovitev dokončanja velikih projektov. Institucije bi morale dokumentirati dogodek ali utemeljitev, zaradi katere je bilo treba dodeliti bonus za zadržanje, in obdobje, vključno z začetnim in končnim datumom, v katerem se domneva, da obstaja razlog. Morale bi tudi opredeliti pogoje zadržanja in veljavne pogoje uspešnosti (glej tudi odstavek 147). Institucije bi morale opredeliti obdobje zadržanja ter datum ali dogodek, po katerem bodo ugotovile, ali so bili pogoji zadržanja in uspešnosti izpolnjeni.

144. Institucije enemu zaposlenemu načeloma ne bi smele dodeliti več bonusov za zadržanje; v izjemnih primerih in kadar je to ustrezno utemeljeno, se lahko zaposlenemu izplača več kot en bonus za zadržanje, vendar ob različnih časih in ob upoštevanju pogojev, navedenih v tem razdelku, za vsak posamezni bonus. Bonuse za zadržanje bi bilo treba dodeliti šele potem, ko so izpolnjeni pogoji zadržanja in veljavni pogoji uspešnosti. Poleg tega bi bilo treba bonus za zadržanje dodeliti samo, če ni razlogov, ki bi vodili do razmer, v katerih se bonus za zadržanje ne bi smel dodeliti, npr. če ni pomembnega neizpolnjevanja zahtev glede skladnosti, kršitev dolžnega ravnanja in druge neuspešnosti zadevnega zaposlenega.

145. Bonus za zadržanje bi moral biti v skladu z zahtevami iz členov 93, 141 in 141b ter ustreznimi nadzorniškimi pooblastili iz člena 104(1)(g) Direktive 2013/36/EU, kar bi lahko privedlo do razmer, v katerih je treba bonus za zadržanje morda zmanjšati, lahko celo na nič, odvisno od maksimalnega zneska za razdelitev ali drugih omejitev, ki jih določijo pristojni organi.

146. Institucije in pristojni organi lahko pri ocenjevanju in tehtanju, ali je primerno dodeliti bonus za zadržanje zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, upoštevajo vsaj naslednje:

- a. skrb zaradi tveganja, da bi se lahko nekateri zaposleni odločili zapustiti institucijo;
- b. razloge, zakaj je zadržanje zadevnega zaposlenega ključno za institucijo;
- c. posledice, če zadevni zaposleni zapusti institucijo, in
- d. ali je znesek dodeljenega bonusa za zadržanje potreben in sorazmeren za zadržanje zadevnega zaposlenega.

147. Bonus za zadržanje bi moral temeljiti na posebnih pogojih, drugačnih od pogojev uspešnosti, ki se uporabljajo za druge dele variabilnega prejemka, ter bi moral vključevati pogoj zadržanja in posebne pogoje uspešnosti. Posebni pogoji za bonus za zadržanje bi morali voditi do cilja zadržanja (tj. zadržanje zaposlenega v instituciji za vnaprej določeno obdobje ali do nekega dogodka). Posebni pogoji uspešnosti bi morali vključevati pogoje, ki so povezani z legitimnim interesom, zaradi katerega bi bilo treba zaposlenega zadržati, in ravnanjem zaposlenega, ter bi morali biti skladni z določbami člena 145. Bonusi za zadržanje ne bi smeli voditi do razmer, v katerih skupni variabilni prejemek, ki ga sestavljata variabilni prejemek, povezan z uspešnostjo, in bonus za zadržanje, ni več povezan z uspešnostjo zadevnega zaposlenega in zadevne poslovne enote ter splošnimi rezultati institucije, kot je zahtevano v členih 92(2)(g)(ii) in 94(1)(a).

148. Bonusov za zadržanje se ne bi smelo dodeliti zgolj zato, da bi se nadomestilo prejeme, povezane z uspešnostjo, ki niso bili izplačani zaradi nezadostne uspešnosti ali finančnega položaja institucije.

149. Bonusi za zadržanje so variabilni prejemki, zato morajo biti v primeru dodelitve zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, skladni z zahtevami glede variabilnih prejemkov iz člena 94 Direktive 2013/36/EU, vključno z zgornjim razmerjem med variabilnimi in fiksnimi prejemki, naknadnim prilagoditvam tveganjem, plačilom v instrumentih, odložitvijo, zadržanjem, malusom in vračilom sredstev.

150. Bonus za zadržanje je treba pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim prejemkom upoštevati kot variabilni prejemek. Ne glede na to, da se bo bonus za zadržanje dodelil šele po koncu obdobja zadržanja, bi ga bilo treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka v skladu z eno od naslednjih metod:

- a. bonus za zadržanje se razdeli v letne zneske za vsako leto obdobja zadržanja, izračunane na linearni sorazmerni podlagi. Kadar točna dolžina obdobja zadržanja ni vnaprej znana, bi morala institucija obdobje določiti in ustrezno dokumentirati glede na razmere in sprejete ukrepe, ki upravičujejo izplačilo bonusa za zadržanje. Izračun razmerja bi moral temeljiti na določenem obdobju, ali
- b. polni znesek bonusa za zadržanje se upošteva v letu, ko je izpolnjen pogoj za zadržanje.

## 8.5 Diskrecijske pokojninske ugodnosti

151. Diskrecijske pokojninske ugodnosti so oblika variabilnega prejemka. Kadar pogoji pokojninskega zavarovanja v družbi vključujejo pokojninske ugodnosti, ki ne temeljijo na uspešnosti in se dosledno dodelijo neki kategoriji zaposlenih, se takšne pokojninske ugodnosti ne štejejo kot diskrecijske, ampak bi jih bilo treba šteti kot del običajnega zaposlitvenega svežnja v skladu z opredelitvami pojmov iz teh smernic. Diskrecijske pokojninske ugodnosti niso odpravnina, tudi če se zaposleni odloči za predčasno upokožitev.

152. Institucija bi morala zagotoviti, da se, kadar zaposleni zapusti institucijo ali se upokoji, pri izplačilu diskrecijskih pokojninskih obveznosti upoštevajo ekonomski položaj institucije ali tveganja, ki jih je prevzel zaposleni in lahko dolgoročno vplivajo na institucijo.

153. Celoten znesek diskrecijskih pokojninskih obveznosti je treba v skladu s členom 94(1)(o) Direktive 2013/36/EU in ob upoštevanju odstopanja iz člena 94(3) navedene direktive dodeliti v instrumentih iz točke (I) navedenega člena in:

- a. kadar zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, to zapusti pred upokožitvijo, mora institucija zadržati celoten znesek diskrecijskih pokojninskih obveznosti v instrumentih vsaj pet let brez uporabe sorazmerne dospelosti;

- b. kadar zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, doseže pogoje za upokožitev, je treba za celoten znesek, izplačan v instrumentih, uporabiti petletno obdobje zadržanja.

154. Institucije bi morale zagotoviti, da se dogovori o sistemu malusa in vračilu sredstev uporabljajo enako za diskrecijske pokojninske ugodnosti kot za druge sestavine variabilnih prejemkov.

## 9. Sestavine izrednih prejemkov

### 9.1 Zajamčeni variabilni prejemek

155. Obstajajo različne oblike zajamčenega variabilnega prejemka, na primer „zajamčeni bonus“, „bonus dobrodošlice“, „bonus ob zaposlitvi“, „minimalni bonus“ itd., ki se lahko dodelijo v gotovini ali instrumentih.

156. Kadar se zajamčeni variabilni prejemek dodeli v skladu s členom 94(1)(d) in (e) Direktive 2013/36/EU ob zaposlitvi novih zaposlenih, institucije variabilnega prejemka ne smejo zagotoviti za dlje kot za prvo leto zaposlitve. Zajamčeni variabilni prejemki so izjema in se izplačujejo le, če institucija razpolaga s trdno in močno kapitalsko osnovo, v skladu s členom 94(1)(e) navedene direktive in razdelkom 6 teh smernic.

157. Institucije lahko zajamčeni variabilni prejemek enemu zaposlenemu dodelijo le enkrat. Ta zahteva bi morala veljati tudi na konsolidirani in subkonsolidirani ravni ter vključuje razmere, v katerih zaposleni prejme novo pogodbo od iste institucije ali od druge institucije, zajete v obseg konsolidacije.

158. Institucije in pristojni organi se lahko odločijo, da zneska zajamčenega variabilnega prejemka ne bodo vključili v izračun razmerja med fiksno in variabilno sestavino celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti, kadar se zajamčeni variabilni prejemek dodeli ob zaposlitvi novega zaposlenega pred začetkom prvega obdobja uspešnosti.

159. Kot del dogovorov, s katerimi se zagotovi ta del variabilnega prejemka, se lahko institucije odločijo, da ne bodo uveljavile zahtev glede dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev za zajamčeni variabilni prejemek. Celotni znesek lahko izplačajo v gotovini, ki ni odložena.

### 9.2 Nadomestilo ali odkup pogodbe iz prejšnje zaposlitve

160. Nadomestilo za odkup prejšnje pogodbe bi bilo treba dodeliti le, ko so izpolnjeni pogoji iz odstavka 156 teh smernic.

161. Prejemek bi bilo treba šteti za odobrenega kot nadomestilo ali za odkup iz prejšnje pogodbe, kadar je prejšnji delodajalec zaposlenemu znižal ali preklical odloženi variabilni prejemek zaradi prekinitve pogodbe. Za svežnje prejemkov v zvezi z nadomestilom ali odkupom pogodb iz prejšnje zaposlitve veljajo vse zahteve za variabilni prejemek in določbe iz teh smernic, vključno z dogovori o odlogu, zadržanju, izplačilu v instrumentih ali vračilu sredstev.

## 9.3 Odpravnina in druga plačila po koncu pogodbe

### 9.3.1 Odpravnina

162. Politike prejemkov institucij bi morale določati morebitno uporabo odpravnin, vključno z najvišjim zneskom ali merili za določanje zneskov, ki jih je mogoče dodeliti kot odpravnino zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

163. Institucije bi morale imeti okvir, v katerem je odpravnina določena in odobrena, če pogodbo predčasno prekine institucija, vključno z jasno dodelitvijo odgovornosti in pristojnosti odločanja ter sodelovanjem kontrolnih funkcij v postopku.

164. Odpravnina ne bi smela pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. V skladu s členom 94(1)(h) Direktive 2013/36/EU mora odpravnina izražati doseženo uspešnost v določenem obdobju in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev.

165. Odpravnina se ne bi smela dodeliti v primeru očitne neuspešnosti, ki dovoljuje takojšnjo odpoved pogodbe ali odpust zaposlenih.

166. Odpravnina se ne bi smela dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno, ker sprejme delovno mesto pri drugem subjektu, razen če je odpravnina obvezna v skladu z nacionalnim delovnim pravom.

167. Kot odpravnina se štejejo dodatna plačila poleg rednega prejemka v naslednjih posebnih primerih:

- a. prejemek za odpustitev zaradi izgube mandata, če pogodbo predčasno prekine institucija ali njena povezana družba;
- b. prejemek, dodeljen za omejeno obdobje, ki je dogovorjeno kot obdobje mirovanja po prekinitvi pogodbe in za katero velja protikonkurenčna klavzula;
- c. institucija pogodbe zaposlenih prekine zaradi neuspešnosti poslovanja institucije ali ukrepov za zgodnje posredovanje;
- d. institucija želi prekiniti pogodbo zaradi pomembnega zmanjšanja obsega dejavnosti institucije, v kateri je deloval zaposleni, ali kadar poslovna področja prevzamejo druge institucije, pri čemer ni možnosti, da bi zaposleni ohranili svojo zaposlitev pri prevzemni instituciji;
- e. institucija in zaposleni se dogovorita za poravnavo v primeru dejanskega delovnega spora, ki bi sicer realno lahko privedel do postopka na sodišču.

168. Kadar institucije dodelijo odpravnino, bi morale biti sposobne pristojnemu organu predstaviti razloge za odpravnino ter dokazati primernost dodeljenega zneska in meril, uporabljenih za

določanje zneska, vključno s tem, da je znesek odvisen od dosežene uspešnosti v določenem času in da ne nagrajuje neuspešnosti ali kršitev.

169. Institucije bi morale pri določanju zneska odpravnine upoštevati doseženo uspešnost v določenem obdobju in po potrebi oceniti resnost morebitne neuspešnosti. Pri ugotovljeni neuspešnosti bi bilo treba razlikovati med neuspešnostjo poslovanja institucije in neuspešnostjo zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, in sicer:

- a. neuspešnost poslovanja institucije bi bilo treba upoštevati, kadar je določen skupni znesek odpravnine za zaposlene, ob upoštevanju kapitalске osnove institucije; take odpravnine ne bi smele biti višje od znižanja stroškov, doseženega s predčasno prekinitvijo pogodb;
- b. zaradi neuspešnosti zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, se zniža znesek odpravnine, ki bi bila sicer dodeljena, če bi se pri oceni zneska odpravnine upoštevala le uspešnost v določenem obdobju, vključno z možnostjo neizplačila.

170. Neuspešnost poslovanja institucij vključuje naslednje primere:

- a. kadar je instituciji dodeljena državna pomoč ali se zanjo uporabijo ukrepi za zgodnje posredovanje ali ukrepi za reševanje v skladu z Direktivo 2014/59/EU<sup>32</sup>;
- b. kadar je vložen zahtevek za začetek običajnih insolvenčnih postopkov institucije, kot so opredeljeni v členu 2(1)(47) Direktive 2014/59/EU.
- c. kadar pomembne izgube vodijo v stanje, v katerem institucija nima več trdne kapitalске osnove, in se nato poslovno področje proda ali poslovna dejavnost zmanjša.

171. Neuspešnost zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, bi bilo treba oceniti za vsak primer posebej, pri čemer bi morali biti vključeni naslednji primeri:

- a. kadar se šteje, da član upravljalnega organa ne izpolnjuje več ustreznih standardov sposobnosti in primernosti;
- b. kadar je zadevni zaposleni sodeloval ali bil odgovoren za ravnanje, ki je povzročilo znatne izgube za institucijo, kot je opredeljeno v politiki prejemkov institucije;
- c. kadar zadevni zaposleni naklepno ali iz hude malomarnosti deluje v nasprotju z notranjimi pravili, vrednotami ali postopki.

---

<sup>32</sup> Direktiva 2014/59/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o vzpostavitvi okvira za sanacijo ter reševanje kreditnih institucij in investicijskih podjetij ter o spremembi Šeste direktive Sveta 82/891/EGS ter direktiv 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EU, 2012/30/EU in 2013/36/EU in uredb (EU) št. 1093/2010 ter (EU) št. 648/2012 Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 173, 12.6.2014, str. 190).



172. Odpravnine bi bilo treba šteti za variabilni prejemek, zato načeloma veljajo vse zahteve iz člena 94 Direktive 2013/36/EU, če se dodelijo zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. V naslednjih primerih se zneski odpravnin ne bi smeli upoštevati pri izračunu tega razmerja ter pri uporabi odloga in izplačila v instrumentih:

- a. odpravnine, ki so obvezne v skladu z nacionalnim delovnim pravom ali odločitvijo sodišča;
- b. odpravnine iz točke (i) ali (ii), kadar lahko institucija navede razloge in dokaže ustreznost zneska odpravnine:
  - (i) odpravnine, izračunane po ustrezni, vnaprej opredeljeni splošni formuli (npr. delovna neaktivnost med odpovednim rokom), določeni v politiki prejemkov, v primerih iz odstavka 167;
  - (ii) odpravnine, ki ustrezajo dodatnemu dolgovanemu znesku pri uporabi protikonkurenčne klavzule v pogodbi in ki se izplačajo v prihodnjih obdobjih do zneska fiksnega prejemka, ki bi bil izplačan v obdobju prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, če bi bil zaposleni še vedno zaposlen;
- c. odpravnine v skladu z odstavkom 167, ki ne izpolnjujejo pogoja iz točke (i) odstavka 172(b), kadar je institucija pristojnemu organu navedla razloge in dokazala primernost zneska odpravnine.

173. Pri izračunu zneska, ki se ne upošteva v izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka, uporaba protikonkurenčne klavzule v pogodbi ne pomeni nujno, da je celotni znesek, ki se izplača zaradi predčasne prekinitve pogodbe, izplačan kot nadomestilo zaposlenemu, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ker se je zavezal, da v opredeljenem obdobju ne bo konkuriral. Z odstavkom 172 so skladni le tisti zneski odpravnine, ki so v pogodbi posebej opredeljeni kot nadomestilo za protikonkurenčno klavzulo. Če je trajanje protikonkurenčnih klavzul omejeno z nacionalno zakonodajo, se plačila, izvedena zunaj tega omejenega obdobja, ne morejo šteti za nadomestilo za protikonkurenčno klavzulo in se zato ne morejo izključiti iz razmerja med variabilno in fiksnost sestavino prejemka.

174. Pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka je treba naslednje zneske odpravnine upoštevati kot variabilni prejemek za namene izračuna tega razmerja za zadnje obdobje uspešnosti:

- a. vsoto morebitnih zneskov, ki presegajo fiksni prejemek, za prihodnja obdobja iz točke (b)(ii) odstavka 172;
- b. vse druge odpravnine, ki niso navedene v odstavku 172.

### 9.3.2 Druga plačila po koncu pogodbe

175. Izplačila rednih prejemkov, povezanih s trajanjem odpovednega roka, se ne bi smela šteti za odpravnino. Če je to skladno z nacionalno zakonodajo, za plačilo ustreznega fiksnega zneska po rednem prenehanju pogodbe o zaposlitvi (tj. ko se pogodba izteče ali jo prekine zaposleni v skladu z veljavnimi odpovednimi roki) in nadomestilo za zaposlene, kadar institucija omeji izvajanje poklicne dejavnosti, ne bi smele veljati zahteve, ki veljajo za variabilne prejemke. Taka plačila ne bi smela nadomestiti odpravnin iz odstavka 167.

176. Dodatna plačila v okviru rednega prenehanja pogodbenega obdobja ali za imenovanje člana upravljalnega organa, npr. dodeljene diskrecijske pokojninske ugodnosti, se ne bi smela obravnavati kot odpravnine. Kadar so take sestavine variabilni prejemki in se izplačajo zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, zanje veljajo vse posebne zahteve za variabilne prejemke in določbe teh smernic.

## 10 Prepovedi

### 10.1 Osebno zavarovanje pred tveganji

177. Kadar je ustrezna politika prejemkov usklajena s tveganji, bi morala biti dovolj učinkovita ter sposobna v praksi povzročiti znižanje zneska variabilnih prejemkov, dodeljenih zaposlenim, ter uporabe dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev.

178. Če je to mogoče, bi morale institucije zagotoviti, da zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, negativnih tveganj variabilnih prejemkov ne morejo prenesti na drugo osebo z zavarovanjem pred tveganji ali posameznimi vrstami zavarovanj, npr. z izvajanjem politik za poslovanje s finančnimi instrumenti in zahtev po razkritju.

179. Šteti bi bilo treba, da je zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, zavaroval tveganje znižanja prejemkov, če je sklenil pogodbo s tretjo osebo ali institucijo in je izpolnjen kateri koli od spodnjih pogojev:

- a. v skladu s pogodbo mora tretja oseba ali institucija zadevnemu zaposlenemu neposredno ali posredno zagotoviti plačila, ki so povezana ali sorazmerna z zneski, za katere se je variabilni prejemek zaposlenega zmanjšal;
- b. zaposleni kupi ali ima izvedene finančne instrumente, ki so namenjeni varovanju izgub, povezanih s finančnimi instrumenti, prejetimi kot del variabilnega prejemka.

180. Če je zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, sklenil zavarovalno pogodbo z določbo o prejetju nadomestila v primeru znižanja prejemka, bi bilo treba šteti, da je zavaroval tveganje znižanja prejemkov. To na splošno ne bi smelo preprečevati sklenitve zavarovanja za kritje osebnih plačil, kot so prispevki za zdravstveno varstvo in obroki hipoteke.

181. Za odložene in zadržane variabilne prejemke bi morala veljati zahteva, da se ne smejo uporabljati osebne strategije zavarovanja pred tveganji ter s tem posegati v učinke prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem iz dogovorov zaposlenih glede prejemkov.

182. Institucije bi morale vzdrževati učinkovito ureditev za zagotovitev, da zaposleni izpolnjuje določbe iz tega razdelka. Potrebna je vsaj izjava zadevnega zaposlenega, s katero se zaveže, da ne bo uporabljal osebnih strategij zavarovanja pred tveganji ali sklepal zavarovanj, s katerimi bi posegal v učinke prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem. Kadrovske funkcije ali funkcije notranjih kontrol institucij bi morale opravljati vsaj preglede na kraju samem glede skladnosti notranjih skrbniških računov s to izjavo. Naključni pregledi bi morali vključevati vsaj notranje skrbniške račune zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Obvezno bi morale biti tudi obveščanje institucije o morebitnih skrbniških računih zunaj institucije.

## 10.2 Izogibanje

183. Institucije bi morale zagotoviti, da se variabilni prejemki ne izplačujejo prek instrumentov ali metod, katerih cilj ali dejanska posledica je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov in določb teh smernic za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ali zahtev glede prejemkov za vse zaposlene, kadar se take zahteve uporabljajo za vse zaposlene. To vključuje dogovore med institucijo in tretjimi osebami, pri katerih ima zaposleni finančni ali osebni interes.

184. „Izogibanje“ je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov, kadar institucija dejansko ne dosegajo cilja in namena zahtev kot celote, čeprav formalno izpolnjuje posamezne zahteve o prejemkih.

185. Za izogibanje se med drugim štejejo naslednje okoliščine:

- a. kadar se variabilni prejemek šteje za fiksnega v skladu z besedilom teh smernic, vendar ne v skladu z njihovim ciljem;
- b. kadar se dodeli ali dospe v plačilo variabilni prejemek, ki ni zajamčeni variabilni prejemek, čeprav:
  - i. zaposleni, poslovna enota ali institucija ni bila dovolj uspešna, kar se izmeri v skladu z naslovom IV teh smernic;
  - ii. ni učinkovitega prilagajanja variabilnega prejemka tveganjem (tj. predhodne ali naknadne prilagoditve tveganjem); ali
  - iii. variabilni prejemek ni vzdržan glede na finančni položaj institucije;
- c. kadar zaposleni prejemajo plačila od institucije ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode plačila, ki vsebujejo spodbudo za prevzemanje tveganj ali zagotavljajo nesorazmerne donose od naložb v

instrumente podjetja, ki se znatno razlikujejo od pogojev drugih vlagateljev, ki bi vlagali v tak instrument;

- d. kadar zaposleni prejemajo plačila od institucije ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode za izogibanje zahtevam glede prejemkov (npr. posojila, ki jih ni mogoče odplačati);
- e. kadar se fiksne sestavine prejemka dodelijo kot fiksno število instrumentov in ne kot fiksni znesek;
- f. kadar se zaposlenim dodelijo prejemki v obliki instrumentov ali pa se jim omogoči nakup instrumentov po ceni, ki ne temelji na tržni vrednosti ali pošteni vrednosti v primeru instrumentov, s katerimi se ne trguje na borzi, prejeta dodatna vrednost pa se ne upošteva pri variabilnem prejemku;
- g. kadar pogosto potekajo pogajanja o prilagoditvah sestavin fiksnega prejemka, cilj prilagoditev pa je dejansko usklajevanje prejemka z uspešnostjo zaposlenih;
- h. kadar so dodeljena nadomestila previsoka in neutemeljena glede na okoliščine;
- i. kadar je prejemek označen kot plačilo za predčasno upokožitev in se ne upošteva kot variabilni prejemek, čeprav ima dejansko naravo odpravnine, saj se dodeli ob predčasni prekinitvi pogodbe, ali kadar se zaposleni po dodelitvi takega plačila dejansko ne upokoži ali kadar se plačila ne dodeljujejo na mesečni ravni;
- j. vsakršni ukrepi, ki bi vodili do razmer, v katerih politika prejemkov ne bi bila več nevtralna glede na spol.

186. Institucije bi morale zagotoviti, da ima metoda za merjenje uspešnosti ustrezne kontrole za zagotovitev, da se prepreči možnost zlorabe meril za dodelitev. Če take kontrole niso vzpostavljene, variabilni prejemki niso ustrezno povezani z uspešnostjo, politika prejemkov pa se ne izvaja pravilno, zato lahko vsako plačilo variabilnih prejemkov povzroči kršitev regulativnih zahtev. Možne zlorabe vključujejo na primer subjektivne odločitve v dvostranskem postopku merjenja uspešnosti, npr. kadar ni objektivnih standardov za postopek odločanja o tem, ali zaposleni dosegajo cilje.

187. Institucije ne bi smele zagotavljati nadomestil za morebitna znižanja ali prestrukturiranja variabilnih prejemkov, ki so npr. posledica ukrepov sanacije in reševanja ali izrednega poseganja države, v poznejših letih ali z drugimi plačili, instrumenti ali metodami.

188. Institucije ne bi smele vzpostavljati struktur skupin ali offshore subjektov ali sklepati pogodb z osebami, ki delujejo v imenu institucije, z namenom prirejanja rezultata postopka opredelitve (npr. ker ena država članica uporablja odstopanje iz člena 109(6) Direktive 2013/36/EU) ter izogibanja uporabi zahtev glede prejemkov in določb teh smernic za zaposlene, za katere bi se te zahteve in določbe sicer morale uporabljati.

189. Kadar institucije redno uporabljajo in podaljšujejo pogodbe za določen čas (npr. za eno leto), bi morali pristojni organi pregledati, ali take pogodbe pomenijo instrument ali metodo za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU, npr. ker bi dejansko povzročile variabilne prejemke, in ustrezno ukrepati, da bi zagotovili, da institucije izpolnjujejo zahteve iz členov 92 in 94 Direktive 2013/36/EU.

190. Kadar je prejemek fiksni prejemek v skladu s smernicami iz razdelka 7, vendar se izplača v instrumentih, bi morali institucije in pristojni organi preučiti, ali se fiksna sestavina prejemka zaradi uporabljenih instrumentov spremeni v variabilno sestavino prejemka, ker je vzpostavljena povezava z uspešnostjo institucije. Institucije ne bi smele uporabljati finančnih instrumentov kot dela fiksnega prejemka, da bi se izognile zahtevam glede variabilnih prejemkov, uporabljeni instrumenti pa tudi ne bi smeli spodbujati pretiranega prevzemanja tveganja.

## Naslov III – Prejemki za posebne funkcije

### 11. Prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja ali nadzora

191. Prejemki članov upravljalnega organa v njegovi funkciji vodenja (v nadaljnjem besedilu: organ vodenja) bi morali biti usklajeni z njihovimi pooblastili, nalogami, strokovnim znanjem in odgovornostmi.

192. Za ustrezno obravnavo nasprotij interesov in brez poseganja v odstavka 193 in 194 bi morali člani organa nadzora prejemati samo fiksne prejemke. Mehanizmi, ki temeljijo na spodbudah in na uspešnosti institucije, se ne bi smeli uporabljati. Povračilo stroškov članom organa nadzora in plačilo fiksnega zneska za delovno uro ali dan, tudi če čas, za katerega se prejme plačilo, ni vnaprej določen, se štejeta za fiksni prejemek.

193. Kadar se organu nadzora v izjemnih primerih dodeli variabilni prejemek, bi morala biti variabilni prejemek in njegovo prilagajanje tveganjem strogo prilagojena dodeljenim nalogam pregleda, spremljanja in nadzora, tako da bi odražala pristojnosti in odgovornosti posameznika ter doseganje ciljev, povezanih z njegovo funkcijo.

194. Kadar se variabilni prejemek dodeli v instrumentih, bi bilo treba sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da ti člani upravljalnega organa še naprej objektivno presojujejo. Ti ukrepi vključujejo uvedbo obdobja zadržanja do konca mandata.

### 12. Prejemki za kontrolne funkcije

195. Funkcije notranjih kontrol bi morale biti neodvisne ter imeti ustrezne vire, znanje in izkušnje za opravljanje svojih nalog v zvezi s politiko prejemkov institucije. Neodvisne kontrolne funkcije bi morale v zvezi s politiko prejemkov in tveganji, ki lahko izhajajo iz politik prejemkov, dejavno in redno sodelovati med sabo ter z drugimi ustreznimi funkcijami, komisijami in odbori.

196. Višina prejemkov zaposlenih v neodvisnih kontrolnih funkcijah bi morala instituciji omogočati, da na teh funkcijah zaposluje kvalificirane in izkušene delavce. Prejemki neodvisnih kontrolnih funkcij bi morali biti predvsem fiksni, da bi odražali naravo njihovih odgovornosti.

197. Metode, ki se uporabljajo za določanje variabilnih prejemkov kontrolnih funkcij, tj. funkcije upravljanja tveganj, zagotavljanja skladnosti in notranje revizije, ne bi smele ogroziti objektivnosti in neodvisnosti zaposlenih.

## Naslov IV – Politika prejemkov ter dodelitev in izplačilo variabilnih prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije

### 13. Politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije

198. Institucije morajo zagotoviti, da je politika prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, skladna z vsemi načeli iz členov 92 in 94 ter, kadar je ustrezno, člena 93 Direktive 2013/36/EU in da je nevtralna glede na spol.

199. Institucije bi morale za različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, izvajati posebne politike prejemkov in mehanizme za prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem, kot je ustrezno, da bi zagotovile, da je vpliv kategorije zadevnih zaposlenih na profil tveganosti institucije ustrezno usklajen z njihovimi prejemki.

200. Kadar institucije obravnavajo možnost, da bi v denarju izplačale manj kot 100 % fiksne sestavine prejemka, bi morala biti ta odločitev dobro utemeljena in odobrena v okviru politike prejemkov.

201. Kadar institucija v pravni obliki delniške družbe, zlasti pa institucija, ki je uvrščena na borzi, za nekatere kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, uporablja zahtevo glede lastniškega deleža, da bi bile spodbude za zaposlene dolgoročno bolj usklajene s profilom tveganosti institucije, bi moral biti znesek jasno dokumentiran v politikah institucije. Kadar se uporablja zahteva glede lastniškega deleža, bi morali imeti zaposleni v lasti določeno število delnic ali nominalni znesek delnic, dokler so zaposleni na istem delovnem mestu ali na enakovrednem ali nadrejenem delovnem mestu

#### 13.1 Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov

202. Institucije morajo v skladu s členom 94(1)(f) Direktive 2013/36/EU imeti popolnoma prožno politiko variabilnih prejemkov za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Znesek dodeljenega variabilnega prejemka bi se moral ustrezno prilagajati spremembam uspešnosti zaposlenega, poslovne enote in institucije. Institucija bi morala določiti, kako se variabilni prejemek prilagaja spremembam in ravnem uspešnosti. To bi

moralo vključevati ravni uspešnosti, pri katerih se variabilni prejemek zmanjša na nič. V primeru neetičnega in neskladnega ravnanja bi se moral variabilni prejemek zaposlenega znatno znižati.

203. Fiksni prejemek zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ki je nevtralen glede na spol, bi moral odražati njihove poklicne izkušnje in organizacijsko odgovornost ob upoštevanju stopnje izobrazbe, stopnje nadrejenosti, stopnje strokovnega znanja in spretnosti, omejitve (npr. socialne, ekonomske, kulturne ali druge ustrezne dejavnike) in delovne izkušnje, ustrezno poslovno dejavnost in raven prejemkov na geografski lokaciji.

204. Znesek fiksnega prejemka mora biti dovolj visok, da je mogoče neizplačilo variabilnega prejemka. Zaposleni ne bi smeli biti odvisni od dodelitve variabilnega prejemka, saj lahko to spodbuja kratkoročno pretirano prevzemanje tveganj, vključno z zavajajočo prodajo produktov, kadar brez takega kratkoročnega prevzemanja tveganj dodelitev variabilnega prejemka glede na uspešnost institucije ali zaposlenega ne bi bila mogoča.

205. Izplačilo morebitnega fiksnega prejemka v instrumentih ne bi smelo ogrozati zmožnosti institucije za uporabo popolnoma prožne politike variabilnih prejemkov.

## 13.2 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom

206. Institucije bi morale v politiki prejemkov vnaprej določiti ustrezno raven zgornjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v skladu z omejitvami in postopki iz člena 94(1)(g) Direktive 2013/36/EU in nacionalno zakonodajo, pri čemer bi morale upoštevati poslovne dejavnosti, tveganja in vpliv različnih kategorij zaposlenih na profil tveganosti. Institucije lahko določijo različna razmerja za različne jurisdikcije, različne poslovne enote, korporativno funkcijo in funkcije notranjih kontrol ter različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Določeno razmerje je razmerje med variabilno sestavino prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli za naslednje obdobje uspešnosti, in fiksno sestavino prejemka za naslednje obdobje uspešnosti.

207. Zgornje razmerje bi bilo treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli v zadevnem letu uspešnosti, vključno z zneskom, ki ga je treba upoštevati pri bonusu za zadržanje, deljeno z vsoto vseh fiksnih sestavin prejemka, ki se dodelijo za isto leto uspešnosti. V vsakem primeru je treba vse sestavine prejemka pravilno dodeliti variabilnemu ali fiksnemu prejemku v skladu s temi smernicami. Institucije lahko izpustijo nekatere fiksne sestavine prejemka, kadar niso pomembne, npr. kadar so dodeljene sorazmerne nedenarne ugodnosti.

208. V izjemnih in upravičenih primerih se lahko v politiki prejemkov določi drugačno razmerje za posamezne zaposlene, ki spadajo v določeno kategorijo zaposlenih, v primerjavi z drugimi zaposlenimi iz iste kategorije zaposlenih.

209. Razmerja, določena med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov za kategorije zaposlenih ali posamezne zaposlene, bi moral odobriti upravljalni organ v nadzorni funkciji ali po potrebi skupščina delničarjev. Razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka bi bilo treba določiti neodvisno od morebitnih prihodnjih naknadnih prilagoditev tveganjem ali nihanj v ceni instrumentov.
210. Dejansko razmerje bi bilo treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki so bile dodeljene v zadnjem letu uspešnosti, kot je določeno v teh smernicah, vključno z zneski, dodeljenimi za večletna obračunska obdobja, deljeno z vsoto fiksnih sestavin prejemka, dodeljenih za isto leto uspešnosti. Lahko pa institucije v primeru večletnih obračunskih obdobj, ki se ne začnejo vsako leto, v vsakem letu obdobja uspešnosti upoštevajo najvišji znesek variabilnega prejemka, ki se lahko dodeli ob koncu obdobja uspešnosti, deljeno s številom let, zajetih v obdobju uspešnosti.
211. Dejansko razmerje med dodeljenim variabilnim prejemkom in fiksnim prejemkom bi se morale povečati z doseženo uspešnostjo in vključevati stopnje dodelitev, dosegljive samo z izjemno uspešnostjo ali uspešnostjo, ki presega ciljne vrednosti. Dejansko razmerje ne sme presegati zgornjega razmerja, določenega v skladu s členom 94(1)(g) Direktive 2013/36/EU, nacionalno zakonodajo in politiko prejemkov institucije.
212. Institucije bi morale pri izračunu zgornjega ali dejanskega razmerja uporabiti smernice organa EBA o veljavni nominalni diskontni stopnji za variabilne prejemke v skladu s členom 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU samo, če so države članice prenesle člen 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU ali če se razmerje računa za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij in ki so zaposleni v instituciji v tretji državi, ki je podrejena družba nadrejene institucije v EU.

## 14. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem

213. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem zajema postopek merjenja uspešnosti in tveganj (razdelek 14.1); postopek dodelitve (razdelek 14.2) in postopek izplačila (razdelek 15). V vsaki fazi postopka prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem bi bilo treba variabilni prejemek prilagoditi glede na vsa sedanja in prihodnja prevzeta tveganja. Institucije bi morale zagotoviti, da so spodbude za prevzemanje tveganj uravnotežene s spodbudami za obvladovanje tveganj.
214. Institucije bi morale časovni okvir merjenja tveganja in uspešnosti uskladiti s svojim poslovnim ciklom v večletnem okviru. Določiti bi morale ustrezno dolgo obračunsko obdobje in obdobja izplačila prejemkov, pri tem pa razlikovati med prejemki, ki jih je treba izplačati takoj, in prejemki, ki se izplačajo po izteku obdobja odložitve in zadržanja. Pri obračunskih obdobjih in obdobjih izplačila bi bilo treba upoštevati poslovno dejavnost in položaj kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ali v izjemnih primerih posameznega zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.



215. V postopku prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem bi bilo treba v vseh fazah uporabljati ustrezno kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih meril v obliki absolutnih in relativnih meril, da se zagotovi upoštevanje vseh tveganj, uspešnosti in potrebnih prilagoditev tveganjem. Institucija bi morala absolutna merila uspešnosti določiti na podlagi svoje strategije, vključno s svojim profilom tveganosti in nagnjenostjo k prevzemanju tveganj. Relativna merila uspešnosti mora določiti za primerjavo uspešnosti z uspešnostjo primerljivih subjektov, ki so lahko „notranji“ (tj. znotraj organizacije) ali „zunanji“ (tj. podobne institucije). Kvantitativna in kvalitativna merila ter uporabljeni postopki bi morali biti pregledni in v čim večji meri določeni vnaprej. Tako kvantitativna kot kvalitativna merila se lahko delno opirajo na presojo.

216. Kadar se uporabljajo pristopi na podlagi presoje, bi morale institucije zagotoviti ustrezno raven preglednosti in objektivnosti presoje, in sicer z:

- a. jasno zapisano politiko z opisom parametrov in ključnih ugotovitev, na katerih bo presoja temeljila;
- b. jasno in popolno dokumentacijo končne odločitve v zvezi z merjenjem tveganja in uspešnosti ali uporabljenimi prilagoditvami tveganjem;
- c. vključitvijo ustreznih kontrolnih funkcij;
- d. upoštevanjem osebnih spodbud zaposlenih, ki presojujejo, in morebitnih nasprotij interesov;
- e. izvajanjem ustreznega medsebojnega nadzora, tudi s prilagoditvami odbora, ki vključuje zaposlene iz poslovnih enot, korporativne funkcije in kontrolnih funkcij itd.;
- f. odobritvijo ocene, ki jo je dala kontrolna funkcija ali je bila dana na ustrezni hierarhični ravni nad funkcijo, ki poda oceno, npr. na ravni upravljalnega organa v svoji funkciji vodenja ali nadzorni funkciji ali v komisiji za prejemke.

217. Institucije bi morale zagotoviti, da je postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem pregleden za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, vključno z morebitnimi elementi, ki temeljijo na presoji namesto na objektivnih dejstvih ali podatkih.

218. Če se končni rezultat po uporabi meril na podlagi presoje znatno razlikuje od prvotnega rezultata, dobljenega po vnaprej določenih merilih, bi morale institucije komisiji za prejemke ali organu nadzora predložiti podrobne informacije v zvezi s tem.

## 14.1 Postopek merjenja uspešnosti in tveganj

219. Variabilni prejemek zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, bi moral biti prilagojen vsem tveganjem ter uspešnosti institucije, poslovne enote in posameznika. Relativna pomembnost meril uspešnosti na posamezni ravni bi morala

biti vnaprej določena v politikah prejemkov in ustrezno uravnotežena, da bi se upoštevali cilji na vsaki ravni, položaj ali odgovornosti zaposlenega, poslovna enota, v kateri zaposleni deluje, ter sedanja in prihodnja tveganja.

### 14.1.1 Ocene prevzetih tveganj

220. Institucije bi morale opredeliti cilje institucije, poslovnih enot in zaposlenih. Ti cilji bi morali izhajati iz njihove poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj, korporativnih vrednot, nagnjenosti k prevzemanju tveganj in dolgoročnih interesov, upoštevati pa bi morali tudi stroške kapitala in likvidnost institucije. Institucije bi morale oceniti dosežke poslovnih enot in zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, v obračunskem obdobju glede na njihove cilje.

221. Institucije bi morale upoštevati vsa sedanja in prihodnja tveganja, ne glede na to, ali so vključena v bilanco stanja ali ne, pri čemer bi morale razlikovati med tveganji, ki so pomembna za institucijo, poslovne enote in posameznike. Čeprav so institucije običajno izpostavljene vsem vrstam tveganj na ravni institucije, so na ravni posameznih zaposlenih ali poslovnih enot relevantne samo nekatere vrste tveganj.

222. Institucije bi morale tudi uporabljati ukrepe za prilagajanje prejemkov tveganjem, kadar je težko natančno količinsko opredeliti izpostavljenost tveganjem, kot v primeru tveganja ugleda in operativnega tveganja. V takih primerih bi morala ocena tveganj temeljiti na ustreznih približkih, vključno s kazalniki tveganj, kapitalskimi zahtevami ali analizo scenarija.

223. Da se konservativno upoštevajo vsa pomembna tveganja na ravni institucije in poslovne enote, bi morale institucije uporabiti enake metode merjenja tveganja, kot jih uporabljajo za namene notranjega merjenja tveganja, npr. kot del procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala (proces ICAAP) in pri individualnem ocenjevanju ustrezne likvidnosti institucije. Upoštevati bi morale pričakovane in nepričakovane izgube ter stresne pogoje. Če institucija na primer uporablja napredni pristop za merjenje (AMA) za izračun svojih kapitalskih zahtev za operativno tveganje, bo ta metodologija že vključevala zelo velike izgube in analizo scenarija. Podobno bodo tudi modeli institucij v zvezi s kreditnim in tržnim tveganjem ter ekonomskim kapitalom vključevali stresne pogoje.

224. Institucije bi morale biti sposobne pristojnim organom pokazati, kako so izračuni tveganj porazdeljeni po poslovnih enotah in različnih vrstah tveganj. Obseg in kakovost metod in modelov, ki se uporabljajo v okviru procesa ICAAP, bi morala institucija sorazmerno upoštevati v politiki prejemkov. Na podlagi bolj razvitih metod procesa ICAAP bi morale nastati bolj razvite politike variabilnih prejemkov, vključno s tehnikami prilagoditve, ki so bolj dovezetne za tveganja.

### 14.1.2 Merila uspešnosti, ki upoštevajo tveganja

225. Institucije bi morale določiti in dokumentirati kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti, vključno s finančnimi in nefinančnimi, za posameznike, poslovne enote in institucijo. Merila

uspešnosti ne bi smela spodbujati pretiranega prevzemanja tveganja ali zavajanja pri prodaji produktov.

226. Institucije bi morale zagotoviti ustrezno ravnotežje med kvantitativnimi in kvalitativnimi ter absolutnimi in relativnimi merili.

227. Merila, ki se uporabljajo za merjenje tveganj in uspešnosti, bi morala biti čim tesneje povezana z odločitvami zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, in kategorije zaposlenih, katerih uspešnost se meri, ter bi morala zagotoviti, da postopek dodelitve ustrezno vpliva na vedenje zaposlenih.

228. Merila uspešnosti bi morala vključevati dosegljive cilje in ukrepe, na katere lahko zaposleni, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, v določenem obsegu neposredno vpliva. Na primer, spremenljivke na individualni ravni za uradnika, ki je odgovoren za odobranje kreditov, bi lahko bile uspešnost kreditov, ki jih je izdal ali jih spremlja ta zaposleni, za vodjo poslovne enote pa bi to lahko bila uspešnost vodstvene ekipe te enote. Pri ocenjevanju uspešnosti bi bilo treba meriti dejanske rezultate in izide.

229. Kvantitativna merila bi se morala uporabiti za obdobje, ki je dovolj dolgo, da ustrezno zajame tveganje, ki ga prevzamejo zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, poslovne enote in institucija, ter bi morala biti prilagojena tveganju in vključevati ukrepe ekonomske učinkovitosti. Primeri meril uspešnosti so tveganju prilagojena donosnost kapitala (RAROC), donosnost tveganju prilagojenega kapitala (RORAC), ekonomski dobiček, notranji ekonomski tvegani kapital, neto ekonomski prispevek, tveganju prilagojeni stroški financiranja, podatki o tveganjih na podlagi procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala ali finančni podatki, ki so povezani s proračunom funkcij (npr. za korporativno funkcijo, vključno s funkcijo za pravne zadeve in kadrovsko funkcijo) ali z njihovim profilom operativne tveganosti, ali povsem računovodske prilagoditve.

230. Kazalniki gospodarnosti poslovanja (npr. dobiček, prihodki, produktivnost, stroški in metrike obsega) ali nekatera tržna merila (npr. cena delnice in celoten donos delničarja) ne vključujejo eksplicitnih prilagoditev tveganjem in so zelo kratkoročna, zato ne zajemajo vseh tveganj v okviru dejavnosti zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Za taka merila uspešnosti so potrebne dodatne prilagoditve tveganjem.

231. Kvalitativna merila (kot so doseganje rezultatov, skladnost s strategijo v okviru nagnjenosti k prevzemanju tveganj in pretekla skladnost) bi morala biti relevantna na ravni institucije, poslovne enote ali posameznika. Primeri kvalitativnih meril so doseganje strateških ciljev, zadovoljstvo strank, ravnanje v skladu s politiko upravljanja tveganj, skladnost z notranjimi in zunanji pravili, vodenje, timsko delo, ustvarjalnost, motivacija ter sodelovanje z drugimi poslovnimi enotami, funkcijami notranjih kontrol in korporativno funkcijo.

### 14.1.3 Posebna merila za kontrolne funkcije

232. Kadar zaposleni v kontrolnih funkcijah prejmejo variabilni prejemek, bi ga bilo treba oceniti, pri čemer bi bilo treba variabilni del prejemka določiti ločeno od poslovnih enot, ki jih kontrolirajo, vključno z uspešnostjo, ki izhaja iz poslovnih odločitev (npr. odobritev novega produkta), kadar je vključena kontrolna funkcija.

233. Merila, ki se uporabljajo za oceno uspešnosti in tveganj, bi morala temeljiti predvsem na ciljih funkcij notranjih kontrol. Variabilni prejemek za kontrolne funkcije bi moral izhajati predvsem iz ciljev kontrole, npr. količnika temeljnega kapitala, deleža slabih posojil, stopnje izterjave slabih posojil ali revizijskih ugotovitev. Njihov variabilni prejemek lahko do določene mere temelji tudi na uspešnosti institucije kot celote. Institucija bi morala preučiti možnost določitve bistveno nižjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka za kontrolne funkcije v primerjavi s poslovnimi enotami, ki jih kontrolirajo.

234. Če je vodja funkcije upravljanja tveganj (CRO) tudi član upravljalnega organa, bi morala načela iz odstavkov 232 in 233 veljati tudi za njegov prejemek.

## 14.2 Postopek dodelitve

235. Institucije bi morale določiti proračun variabilnih prejemkov. Pri določanju proračuna variabilnih prejemkov ali posameznih dodelitev bi morale upoštevati vsa sedanja tveganja, pričakovane izgube, oceno nepričakovanih izgub in stresne pogoje, povezane z dejavnostmi institucije.

236. Variabilni prejemek bi bilo treba dodeliti po koncu obračunskega obdobja. Obračunsko obdobje bi moralo zajemati vsaj eno leto. Kadar se uporabljajo daljša obdobja, se lahko različna obračunska obdobja prekrivajo, npr. če se novo večletno obdobje začne vsako leto.

237. Institucija bi morala po obračunskem obdobju določiti variabilne prejemke posameznih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, tako da bi merila uspešnosti in prilagoditve tveganjem pretvorila v dejanske dodelitve prejemkov. Med tem postopkom dodelitve bi morala prejemek prilagoditi glede na možen neugoden razvoj v prihodnosti (predhodna prilagoditev tveganjem).

### 14.2.1 Določitev proračuna variabilnih prejemkov

238. Institucije bi morale določiti enega ali več proračunov variabilnih prejemkov za obdobje, za katero se dodeli variabilni prejemek, celotni proračun variabilnih prejemkov na ravni institucije pa izračunati kot vsoto teh proračunov variabilnih prejemkov.

239. Pri določanju proračunov variabilnih prejemkov bi morale institucije upoštevati razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka, ki velja za posamezne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, merila uspešnosti in tveganja, določena za celotno institucijo, cilje kontrol ter finančni položaj institucije, vključno z njeno kapitalsko osnovo in likvidnostjo. Kazalniki uspešnosti, ki se uporabljajo za izračun proračuna variabilnih prejemkov, bi morali vključevati dolgoročne

kazalnike uspešnosti in upoštevati dejanske finančne rezultate. Računovodske metode in metode vrednotenja bi bilo treba uporabljati preudarno, da se zagotovi točno in pravično ovrednotenje finančnih rezultatov, kapitalske osnove in likvidnosti.

240. Višina proračunov variabilnih prejemkov se ne bi smela določati zgolj z namenom izpolnitve potreb zaposlenih po variabilnih prejemkih.

241. Institucije bi morale imeti za določanje celotnega proračuna variabilnih prejemkov vzpostavljene ustrezne postopke in kontrole.

242. Če institucije uporabljajo pristop od zgoraj navzdol, bi morale proračun variabilnih prejemkov določiti na ravni institucije ter ga nato v celoti ali delno porazdeliti med poslovne enote in kontrolne funkcije po oceni njihove uspešnosti. V naslednjem koraku bi se morale določiti dodelitve posameznikom, in sicer na podlagi njihove ocene uspešnosti.

243. Če institucije proračun variabilnih prejemkov določijo po pristopu od spodaj navzgor, bi bilo treba postopek začeti na ravni posameznega zaposlenega. Proračun variabilnih prejemkov se tako določi na ravni posameznih zaposlenih, dodelitve pa morajo temeljiti na merilih uspešnosti, na podlagi katerih so zaposleni ocenjeni; proračun variabilnih prejemkov poslovne enote in institucije sta enaka vsotam možnih dodelitev na ustreznih nižjih ravneh. Institucija bi morala zagotoviti, da se ustrezno upošteva splošna uspešnost institucije.

244. Pri porazdelitvi proračuna variabilnih prejemkov na ravni poslovne enote ali posameznega zaposlenega bi bilo treba pri dodelitvah uporabiti ustrezno vnaprej določeno formulo in strokovno presojo. Institucije lahko z uporabo točkovalnikov ali drugih ustreznih metod kombinirajo različne pristope.

245. Pri izbiri pristopa bi morale institucije upoštevati naslednje: formule so preglednejše in zato predstavljajo jasne spodbude, saj zaposleni pozna vse dejavnike, na podlagi katerih se določi njegov variabilni prejemek. Vendar formule včasih ne zajamejo vseh ciljev, zlasti kvalitativnih, ki jih je lažje zajeti s pristopom strokovne presoje. Pristop na podlagi strokovne presoje vodstvu omogoča večjo prožnost, zato lahko zmanjša spodbujevalni učinek pri prevzemanju tveganj, če variabilni prejemek temelji na uspešnosti. Zato bi bilo treba ta pristop uporabljati skupaj z ustreznimi kontrolami ter v ustrezno dokumentiranem in preglednem postopku.

246. Dejavniki, kot so proračunske omejitve, vprašanja v zvezi z zadržanjem zaposlenih in zaposlovanjem, subvencioniranje med poslovnimi enotami itd., ne bi smeli pomembno vplivati na porazdelitev proračuna variabilnih prejemkov, saj lahko oslabijo povezavo med uspešnostjo, tveganjem in prejemkom.

247. Institucije bi morale voditi evidenco o tem, kako so določile proračun variabilnih prejemkov in prejemke zaposlenih, vključno s tem, kako so združile ocene na podlagi različnih pristopov.

## 14.2.2 Predhodna prilagoditev tveganjem v postopku dodelitve

248. Institucije bi morale proračun variabilnih prejemkov, ki se bo dodelil, določiti na podlagi ocene uspešnosti in prevzetih tveganj. Prilagoditev tveganjem pred dodelitvijo (predhodna prilagoditev tveganjem) bi morala temeljiti na kazalnikih tveganj in zagotoviti, da je dodeljeni variabilni prejemek v celoti skladen s prevzetimi tveganji. Merila, ki se uporabljajo za predhodno prilagoditev tveganjem, bi morala biti dovolj podrobno razčlenjena, da bi zajela vsa ustrezna tveganja.

249. Institucije bi morale glede na razpoložljivost meril za prilagoditve tveganjem določiti, na kateri ravni bodo pri izračunu proračuna variabilnih prejemkov uporabile predhodne prilagoditve tveganjem. To bi bilo treba izvesti na ravni poslovne enote ali na ravni njenih organizacijskih podstruktur, npr. trgovalne enote ali posameznega zaposlenega.

250. Prilagoditve prevzetim tveganjem bi bilo treba izvajati na podlagi uporabe meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja, vključno z merili uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja na podlagi ločenih kazalnikov tveganj. Uporabiti bi bilo treba kvantitativna in kvalitativna merila.

251. Predhodne prilagoditve tveganjem, ki jih izvede institucija in temeljijo na kvantitativnih merilih, bi se morale večinoma opirati na obstoječa merila, ki se znotraj institucije uporabljajo za druge namene upravljanja tveganj. Kadar se taka merila v okviru procesov upravljanja tveganj prilagajajo, bi jih morale institucije ustrezno spremeniti tudi za namen določanja prejemkov. Kvantitativna merila vključujejo:

- a. ekonomski kapital, ekonomski dobiček, donos na tveganju prilagojena sredstva in donos na dodeljeni lastniški kapital;
- b. stroške in količino kapitala, potrebnega za tveganja dejavnosti institucije, pri čemer bi morala porazdelitev stroškov kapitala odražati profil tveganosti institucije, celoten lastniški kapital institucije pa bi moral biti v celoti dodeljen in obračunan;
- c. stroške in obseg likvidnostnega tveganja, prevzetega v okviru poslovanja;
- d. posredne likvidnostne stroške (tj. stroške likvidnostne vrzeli, stroške pogojnega likvidnostnega tveganja in morebitne druge izpostavljenosti institucije likvidnostnemu tveganju).

252. Pri merjenju dobičkonosnosti institucije in njenih poslovnih enot bi bilo treba izhajati iz čistega prihodka, v katerega so vključeni vsi neposredni in posredni stroški, povezani z dejavnostjo. Institucije ne bi smele izključiti stroškov korporativnih funkcij, npr. stroškov za IT, splošnih stroškov skupine ali dejavnosti, ki so se prenehale izvajati.

253. Institucije bi morale pri določanju proračuna variabilnih prejemkov in prejemkov zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, izvesti kvalitativne predhodne prilagoditve tveganjem, na primer z uporabo uravnoteženega sistema kazalnikov, ki izrecno vključuje s tveganji in kontrolami povezane pomisleke, kot so neizpolnjevanje zahtev

glede skladnosti, kršitve limitov tveganja in kazalniki notranjih kontrol (npr. na podlagi rezultatov notranje revizije), ali drugih podobnih metod.

## 15. Postopek izplačila variabilnih prejemkov

254. Institucije bi morale variabilni prejemek delno izplačati takoj, delno pa odloženo ter v ustreznem ravnotežju med lastniškimi instrumenti, instrumenti, vezanimi na lastniški kapital, in drugimi primernimi instrumenti ter denarjem v skladu s členom 94 Direktive 2013/36/EU. Pred izplačilom odloženega dela denarja ali dospelostjo odloženih instrumentov v izplačilo bi bilo treba ponovno oceniti uspešnost in po potrebi izvesti predhodno prilagoditev tveganjem, da se variabilni prejemek uskladi z dodatnimi tveganji, ki so bila identificirana ali so se uresničila po dodelitvi. To velja tudi, kadar se uporabljajo večletna obračunska obdobja.

### 15.1 Neodloženi in odloženi prejemki

255. Institucije bi morale uvesti shemo odlogov, s katerim bi se prejemki zaposlenih ustrezno uskladili z dejavnostmi, poslovnim ciklom in profilom tveganosti institucije ter dejavnostmi zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, tako da je mogoče skozi čas prek naknadnih prilagoditev tveganjem zadosten del variabilnega prejemka usklajevati z realiziranimi tveganji.

256. Shema odlogov je določena na podlagi različnih elementov:

- a. deleža odloženega variabilnega prejemka (razdelek 15.2);
- b. trajanja obdobja odložitve (razdelek 15.2);
- c. hitrosti dospelosti odloženih prejemkov v izplačilo, vključno s časom, ki preteče od konca obračunskega obdobja do dospelosti prvega odloženega zneska v izplačilo (razdelek 15.3).

257. Institucije bi morale pri shemi odlogov upoštevati obliko, v kateri je dodeljen odložen variabilni prejemek, in bi morale po potrebi razlikovati med shemami odlogov tako, da bi za različne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, uporabile različne zgoraj navedene elemente. Te elemente bi bilo treba kombinirati tako, da se oblikuje učinkovita shema odloga, ki s preglednimi postopki prilagajanja tveganjem zagotavlja jasne spodbude za dolgoročno usmerjeno prevzemanje tveganj.

### 15.2 Obdobje odložitve in delež odloženega prejemka

258. Obdobje odložitve se začne po dodelitvi (npr. ob izplačilu vnaprejšnjega dela variabilnega prejemka). Odložita se lahko obe vrsti variabilnega prejemka, tj. denar in instrumenti.

259. Institucije bi morale pri določanju dejanskega obdobja odložitve in odloženega deleža v skladu z minimalnimi zahtevami iz člena 94(1)(m) in člena 94(3) Direktive 2013/36/EU upoštevati:

- a. odgovornosti in pooblastila zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter naloge, ki so jih opravljali;
- b. poslovni cikel in naravo dejavnosti institucije;
- c. pričakovana nihanja v gospodarski dejavnosti ter uspešnosti in tveganjih institucije in poslovne enote, pa tudi vpliv zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, na ta nihanja;
- d. odobreno razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejema ter absolutni znesek variabilnega prejema.

260. Institucije bi morale tudi ob upoštevanju vlog in odgovornosti zaposlenih določiti, za katere kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, bi se morala uporabljati obdobja odložitve, daljša od predpisanega najkrajšega obdobja, ki ni krajše od štirih do petih let, da se dolgoročno zagotovi usklajenost variabilnega prejema s profilom tveganosti. Kadar se uporabljajo daljša večletna obračunska obdobja in kadar daljše obračunsko obdobje zagotavlja večjo gotovost v zvezi s tveganji, ki so se od začetka obračunskega obdobja uresničila, bi morale institucije to dejstvo upoštevati pri določanju obdobja odložitve in zadržanja, pri čemer lahko po potrebi uvedejo obdobja odložitve, krajša od obdobja odložitve, ki bi bila ustrezna, če bi se uporabljalo enoletno obračunsko obdobje. Minimalna zahteva glede štiriletnega obdobja odložitve za člane upravljalnega organa in višje vodstvo v pomembnih institucijah velja v vsakem primeru.

261. Pomembne institucije, ki ne morejo uveljavljati opustitev iz člena 94(3) Direktive 2013/36/EU, bi morale za člane upravljalnega organa in višje vodstvo odložiti znatno večji delež kot 50 % variabilnega prejema, plačanega v instrumentih.

262. Institucije bi morale za kategorijo zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ali posameznega takega zaposlenega določiti ustrezen delež prejema, ki ga je treba odložiti, in sicer v višini minimalnega deleža 40 % ali več. V primeru izrazito visokih zneskov variabilnega prejema bi moral za take zaposlene delež za odložitve znašati vsaj 60 %.

263. Institucije bi morale določiti, kakšen variabilni prejemek se šteje za izrazito visok znesek, pri čemer bi morale upoštevati povprečen prejemek, plačan v instituciji, poročilo organa EBA o primerjavi prejemkov, nacionalne in druge rezultate primerjave prejemkov, če so na voljo, ter pragove, ki jih določijo pristojni organi. Pristojni organi bi morali pri izvajanju smernic določiti absolutni in relativni prag, pri čemer bi morali upoštevati zgornja merila. Prejemek, ki dosega ali presega ta prag, bi bilo vedno treba šteti za izrazito visok prejemek.

264. Kadar institucije delež, ki se odloži, določijo kot kaskado absolutnih zneskov (npr. del med 0 in 100: 100 % takojšnjega plačila; del med 100 in 200: 50 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži; ter del nad 200: 25 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži), bi morale biti pristojnemu organu sposobne dokazati, da na povprečni ponderirani podlagi za vsakega zaposlenega



spoštujejo 40- do 60-odstotni najnižji prag odložitve ter da je odložen delež ustrezen in pravilno usklajen z naravo poslovanja, njegovimi tveganji in dejavnostmi zadevnega zaposlenega, katerega dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

265. Kadar splošna načela nacionalnega pogodbenega in delovnega prava preprečujejo znatno znižanje variabilnega prejemka v primeru slabe ali negativne finančne uspešnosti institucije, bi morale institucije uvesti shemo odlogov in uporabiti instrumente za dodelitev variabilnega prejemka, ki zagotavljajo, da se v čim večji meri izvedejo naknadne prilagoditve tveganjem. To lahko vključuje kar koli od naslednjega:

- a. določitev daljših obdobij odložitve;
- b. preprečevanje uporabe dospelosti v izplačilo po načelu sorazmernosti v primerih, ko se lahko uporabi malus, vendar bi za vračilo sredstev veljale pravne ovire;
- c. dodelitev višjega deleža variabilnih prejemkov v instrumentih, ki so usklajeni z uspešnostjo institucije ter za katera veljajo dovolj dolga obdobja odložitve in zadržanja.

### 15.3 Dospelost odloženega prejemka v izplačilo

266. Prvi odložen delež ne bi smel dospeti v izplačilo prej kot v 12 mesecih po začetku obdobja odložitve. Obdobje odložitve se konča, ko dodeljeni variabilni prejemek dospe v izplačilo ali kadar je znesek zmanjšan na nič, ker je bil uporabljen malus.

267. Odložen prejemek bi moral v skladu s členom 94(1)(m) Direktive 2013/36/EU v celoti dospeti v izplačilo ob koncu obdobja odložitve ali biti porazdeljen na več izplačil v obdobju odložitve.

268. Dospelost v izplačilo po načelu sorazmernosti pomeni, da npr. v štiriletnem obdobju odložitve v izplačilo ob koncu let  $n + 1$ ,  $n + 2$ ,  $n + 3$  in  $n + 4$  dospe po ena četrtnina odloženega prejemka, pri čemer je  $n$  trenutek, ko je izplačan vnaprejšnji del dodeljenega variabilnega prejemka.

269. Dospelost v izplačilo ne bi smela biti pogostejša kot enkrat letno, da se zagotovi ustrezna ocena tveganj pred izvedbo naknadnih popravkov.

### 15.4 Dodelitev variabilnih prejemkov v instrumentih

270. Instrumenti, ki se uporabljajo za dodelitev variabilnih prejemkov, bi morali prispevati k uskladitvi variabilnih prejemkov z uspešnostjo in tveganji institucije.

271. Kadar so na voljo instrumenti iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(l) direktive CRD, ki jih izda institucija, zajeta v obseg konsolidacije, bi moral biti variabilni prejemek sestavljen iz ravnotežja različnih vrst instrumentov. Kadar so taki instrumenti na voljo, bi morale institucije dati prednost uporabi instrumentov, pri katerih se uporablja reševanje s sredstvi upnikov, v skladu z vrstami instrumentov, določenimi v regulativnem tehničnem standardu o instrumentih, in delnic pred uporabo instrumentov na podlagi vrednosti, kot so z delnicami povezani finančni instrumenti.

272. Razpoložljivost instrumentov iz člena 94(1)(l)(i) direktive CRD je odvisna od pravne oblike institucije:

- a. za institucije, ki so delniške družbe (uvrščene na borzi ali ne), so na voljo delnice ali z delnicami povezani finančni instrumenti;
- b. za institucije, ki niso delniške družbe, so na voljo lastniški deleži, ki so enakovredni delnicam, ali nedenarni instrumenti, ki so enakovredni z delnicami povezanim instrumentom.

273. Z delnicami povezani instrumenti oziroma enakovredni nedenarni instrumenti (npr. pravice opcijskega upravičenca do nadomestnega denarnega izplačila, vrste sintetičnih delnic) so tisti instrumenti ali pogodbene obveznosti, vključno z instrumenti, ki temeljijo na denarju, katerih vrednost temelji na tržni ceni ali, kadar tržna cena ni na voljo, pošteni vrednosti delnice ali enakovredne lastniške pravice, pri čemer se tržna cena ali poštena vrednost spremlja. Kar zadeva absorpcijsko zmožnost, morajo imeti vsi taki instrumenti enak učinek kot delnice ali enakovredni lastniški deleži.

274. Razpoložljivost „drugih instrumentov“ iz člena 94(1)(l)(ii) Direktive 2013/36/EU je odvisna od tega, ali je institucija oziroma institucija, zajeta v obseg konsolidacije, že izdala take instrumente in ali so na voljo zadostne količine takih instrumentov. Kadar institucije za izpolnjevanje svojih kapitalskih zahtev uporabljajo predvsem grosistično financiranje ali se v veliki meri zanašajo na dodatni temeljni kapital, dodatni kapital ali dolg, ki ga je mogoče odpisati ali pretvoriti, bi morali biti taki instrumenti na voljo za namene variabilnega prejemka, če so ti „drugi instrumenti“ v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014.

275. Kadar ni posebnih dejavnikov ali nacionalnih zakonov, ki bi preprečevali uporabo „drugih instrumentov“ iz člena 94(1)(l)(ii) Direktive 2013/36/EU, ali dejavnikov, ki bi institucijam preprečevali izdajo instrumentov v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 527/2014, bi bilo treba take instrumente, kadar so na voljo, uporabljati za dodelitev variabilnega prejemka.

276. Kadar so na voljo lastniški instrumenti ali instrumenti, vezani na lastniški kapital, in tudi drugi upravičeni instrumenti iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 527/2014, je lahko plačan variabilni prejemek sestavljen iz ravnotežja različnih instrumentov. V tem primeru morajo institucije zagotoviti, da delež variabilnega prejemka, ki se plača v instrumentih, zajema ustrezno ravnotežje instrumentov iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU. Institucije bi morale biti sposobne dokazati, da so pri določanju ravnotežja med različnimi instrumenti upoštevale interese delničarjev, upnikov, imetnikov obveznic in drugih deležnikov.

277. Institucije bi morale zagotoviti, da so dodeljeni instrumenti na voljo, ko variabilni prejemek, dodeljen v instrumentih, dospe v izplačilo. Institucije se lahko odločijo, da instrumentov v obdobju odložitve ne bodo imele v lasti, vendar morajo v tem primeru upoštevati ustrezna tržna tveganja.

278. Cena instrumentov bi morala temeljiti na tržni vrednosti ali njihovi pošteni vrednosti na datum dodelitve teh instrumentov. Ta cena je podlaga za določitev začetnega števila instrumentov in za poznejše naknadne prilagoditve številu instrumentov ali njihovi vrednosti. Poleg tega bi bilo treba taka vrednotenja izvesti pred dospelostjo v izplačilo za zagotovitev, da se naknadne prilagoditve tveganjem pravilno uporabljajo, in pred koncem obdobja zadržanja. Institucije, ki niso velike in ki niso uvrščene na borzi, lahko določijo vrednost lastniških deležev in z lastniškimi deleži povezanih instrumentov na podlagi zadnjih letnih finančnih rezultatov.

279. Institucije lahko dodelijo fiksno število ali nominalni znesek odloženih instrumentov na različne načine, vključno s skrbniškimi depotnimi instrumenti in pogodbami, pod pogojem, da se v vsakem primeru število ali nominalni znesek instrumentov, dodeljenih zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, zagotovi ob dospelosti v izplačilo, razen če se število ali nominalni znesek zmanjša z uporabo malusov. Institucije bi morale zagotoviti, da so dodeljeni instrumenti najpozneje ob dospelosti v izplačilo na voljo za izplačilo zaposlenim.

280. Institucije zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ne bi smele plačevati obresti ali dividend za instrumente, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, za katerega velja odlog; to tudi pomeni, da se obresti in dividende, ki se lahko plačajo med obdobjem odložitve, zaposlenim ne bi smele izplačati po koncu obdobja odložitve. Taka plačila bi se morala obravnavati, kot da jih je prejela institucija in kot da so v lasti institucije.

281. Pristojni organi ne bi smeli omejevati možnosti uporabe instrumentov iz člena 94(1)(l) v takem obsegu, da institucije ne bi mogle vzpostaviti ustreznega ravnotežja med instrumenti iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU.

## 15.5 Minimalni delež instrumentov in njihova časovna porazdelitev

282. Kadar je to ustrezno, bi se morala zahteva, da se v skladu s členom 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU vsaj 50 % katerega koli variabilnega prejemka izplača v instrumentih, enakovredno uporabljati za neodloženi in odloženi del, oba dela pa bi morala biti sestavljena iz ravnotežja instrumentov v skladu s smernicami iz razdelka 15.4.

283. Institucije bi morale dati prednost uporabi instrumentov pred dodelitvijo variabilnega prejemka v denarju. Odstotek, ki ga je treba dodeliti kot ravnotežje instrumentov, bi morale določiti v višini 50 % ali več, in sicer ločeno za odloženi in neodloženi del variabilnega prejemka. Kadar institucije določijo delež variabilnega prejemka v instrumentih, ki je višji od 50 %, bi morale v odloženem deležu sestavine variabilnega prejemka prednostno določiti višji delež instrumentov.

284. Delež variabilnega prejemka, ki se izplača v instrumentih, bi bilo treba izračunati kot kvocient med zneskom variabilnega prejemka, dodeljenega v instrumentih, ter vsoto variabilnega

prejemka, dodeljenega v denarju, instrumentih in drugih ugodnostih. Vse zneske bi bilo treba vrednotiti ob trenutku dodelitve, razen če je v teh smernicah določeno drugače.

## 15.6 Politika zadržanja

285. Obdobje zadržanja, ki velja za variabilni prejemek, plačan v instrumentih, bi moralo biti dovolj dolgo, da se spodbude uskladijo z dolgoročnejsimi interesi institucije.

286. Institucije bi morale biti sposobne pojasniti, kako se politika zadržanja povezuje z drugimi ukrepi prilagajanja prevzetim tveganjem ter kako razlikujejo med instrumenti, plačanimi takoj, in odloženimi instrumenti.

287. Institucije bi morale pri določanju obdobja zadržanja upoštevati skupno dolžino obdobja odložitve in načrtovanega obdobja zadržanja ter vpliv kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, in trajanje poslovnega cikla za to kategorijo zaposlenih.

288. Kadar se lahko tveganja, od katerih je odvisna uspešnost, uresničijo po obdobju odložitve in standardnem obdobju zadržanja, bi bilo treba razmisliti o daljšem obdobju zadržanja, kot se na splošno uporablja za vse zaposlene, vsaj za zaposlene z največjim vplivom na profil tveganosti institucije.

289. Za dodeljene instrumente bi bilo treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja. Daljša obdobja bi bilo treba zlasti določiti, kadar naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem temeljijo predvsem na spremembah vrednosti dodeljenih instrumentov. Kadar obdobje odložitve traja vsaj pet let, se lahko za zaposlene, ki niso člani upravljalnega organa ali višjega vodstva, za katere bi bilo treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja, za odloženi del prejemkov določi obdobje zadržanja vsaj šest mesecev.

## 15.7 Prilagoditev tveganjem

### 15.7.1 Malusi in vračilo sredstev

290. Dogovori o sistemu malusa ali vračilu sredstev so eksplicitni mehanizmi naknadnih prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem, kadar institucija sama prilagaja prejemke zaposlenega na podlagi takih mehanizmov (npr. z znižanjem dodeljenega prejemka v denarju ali zmanjšanjem števila ali vrednosti dodeljenih instrumentov).

291. Institucije bi morale biti v skladu s členom 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU zmožne uporabljati dogovore o sistemu malusa ali vračilu sredstev za do 100 % celotnih variabilnih prejemkov ne glede na metodo, ki jo uporabljajo za plačilo, ter brez poseganja v splošna načela nacionalnega pogodbenega ali delovnega prava.

292. Naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem bi morale biti vedno povezane z uspešnostjo ali prevzetimi tveganji. Upoštevati bi morale učinke izpostavljenosti prevzetim

tveganjem ali spremembe izpostavljenosti tveganjem institucije, poslovnega področja ali dejavnosti zaposlenih. Ne bi smele temeljiti na znesku izplačanih dividend ali spremembah cene delnic.

293. Institucije bi morale analizirati, ali so bile njihove prvotne predhodne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem zadostne, npr. ali so bila tveganja izpuščena ali prenizko ocenjena oziroma ali so bila opredeljena nova tveganja ali pa je prišlo do nepričakovanih izgub. Obseg potrebne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem je odvisen od natančnosti njegove predhodne prilagoditve tveganjem in bi ga morala institucija določiti na podlagi testiranja za nazaj.

294. Institucije bi morale pri določanju meril za uporabo malusov ali vračila sredstev v skladu s členom 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU določiti tudi obdobje, v katerem se bo malus ali vračilo sredstev uporabljalo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. To obdobje bi moralo zajemati vsaj obdobje odložitve in obdobje zadržanja. Institucije lahko določijo različna merila za uporabo malusa in vračila sredstev. Vračilo sredstev bi bilo treba zlasti uporabiti v primerih goljufij ali drugih naklepni dejanj ali hude malomarnosti, ki je povzročila velike izgube.

295. Institucije bi morale za zagotovitev povezave med prvotnim merjenjem uspešnosti in testiranjem za nazaj uporabiti vsaj prvotno uporabljena merila uspešnosti in tveganja. Poleg meril iz točk (i) in (ii) člena 94(1)(n) Direktive 2013/36/EU bi morale uporabiti tudi posebna merila, vključno z:

- a. dokazi o neprimernem ravnanju ali resni napaki zaposlenega (npr. kršitvi kodeksa ravnanja in drugih internih pravil, zlasti v zvezi s tveganji);
- b. dejstvom, ali se finančna uspešnost institucije in/ali poslovne enote pozneje bistveno poslabša (npr. posebni kazalniki poslovanja);
- c. dejstvom, ali je institucija in/ali poslovna enota, v kateri zaposleni dela, doživela precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja;
- d. znatnimi povečanju ekonomske ali regulativne kapitalske osnove institucije ali poslovne enote;
- e. morebitnimi regulativnimi sankcijami, npr. kazenskimi, upravnimi, disciplinskimi ali drugimi, kadar je k sankciji prispevalo ravnanje zadevnega zaposlenega.

296. Kadar se lahko malus uporabi le ob dospelosti odloženega plačila v izplačilo, lahko institucije, kadar je mogoče, uporabijo vračilo sredstev po izplačilu ali dospelju variabilnega prejemka v izplačilo. Uporaba malusa morda ni mogoča, kadar velja odstopanje iz člena 94(3) Direktive 2013/36/EU, ker se zahteva za odložitev variabilnega prejemka ne uporablja; institucije bi morale zagotoviti, da se lahko uporabi vračilo sredstev.

297. Dogovori o malusu in vračilu sredstev bi morali voditi v zmanjšanje variabilnega prejemka, kadar je ustrezno. V nobenem primeru ne bi smela eksplicitna naknadna prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem voditi v povečanje prvotno dodeljenega variabilnega prejemka ali, če je bil v preteklosti že uporabljen malus ali vračilo sredstev, v povečanje zmanjšane variabilnega prejemka.

### 15.7.2 Implicitne prilagoditve

298. Kadar se cena odziva na spremembe uspešnosti ali tveganja institucij, morajo te za variabilne prejemke uporabiti instrumente. Spremembe cene delnic ali cene drugih instrumentov se ne bi smele šteti za nadomestek za eksplicitne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem.

299. Če so bili zaposlenemu dodeljeni instrumenti, ki jih ta po obdobjih odložitve in zadržanja proda, ali pa se instrument izplača v denarju po končni zapadlosti, mora zaposleni imeti možnost, da prejme dolgovan znesek. Znesek je lahko višji od prvotno dodeljenega zneska, če se je povečala tržna cena ali poštena vrednost instrumenta.

## Naslov V – Institucije, ki jim je dodeljena državna pomoč

### 16. Državna podpora in prejemki

300. Kadar je institucijam dodeljena izredna državna pomoč, bi se morali pristojni organi in institucije v skladu z razdelkom 6 teh smernic redno posvetovati glede določitve skupnih sredstev variabilnih prejemkov in dodelitve variabilnega prejemka, da se zagotovi skladnost s členoma 93 in 141 Direktive 2013/36/EU. Nobeno plačilo variabilnega prejemka ne bi smelo ogroziti skladnosti s pripravljenim načrtom sanacije in prenehanja uporabe izredne državne pomoči.

301. Pri politiki prejemkov bi se moralo uporabljati Sporočilo Komisije o uporabi pravil o državni pomoči za podporne ukrepe v korist bank v okviru finančne krize od 1. avgusta 2013 dalje (2013/C 216/01). Vsi pogoji v zvezi s prejemki, ki se določijo institucijam, ko Komisija potrdi in odobri državno pomoč, in v okviru vseh povezanih aktov, morajo biti ustrezno upoštevani v politiki prejemkov institucij.

302. Variabilni prejemki zaposlenih v instituciji, vključno s člani upravljalnega organa, ne bi smeli preprečevati pravnega in pravočasnega vračila izredne državne pomoči ali doseganja ciljev, določenih v načrtu prestrukturiranja.

303. Institucija bi morala zagotoviti, da proračun variabilnih prejemkov ali dospelost variabilnega prejemka v izplačilo in njegovo dejansko izplačilo ne preprečujeta pravočasne vzpostavitve kapitalne osnove in zmanjšanja odvisnosti od izredne državne pomoči.

304. Pristojni organ bi moral brez poseganja v kakršne koli obstoječe pogoje, ki jih je država članica ali Unija določila v zvezi s prejemkom, za institucije, ki jim je bila dodeljena izredna državna

pomoč, določiti odstotek neto prihodkov iz točke (a) člena 93 Direktive 2013/36/EU, ki se lahko uporabi za variabilne prejeme, oceniti, ali so variabilni prejemi v skladu s preudarnim upravljanjem tveganj in dolgoročno rastjo, ter po potrebi sprejeti ukrepe za prestrukturiranje prejemkov.

305.V okviru prestrukturiranja prejemkov v smislu točke (b) člena 93 Direktive 2013/36/EU bi bilo treba za variabilne prejeme članov upravljalnega organa določiti stroge omejitve, kadar:

- a. zadevni pristojni organ zahteva, da institucija ne izplača variabilnega prejema za člane upravljalnega organa od datuma, ko je prejela izredno državno pomoč, ali da za variabilni prejemek uporabi maluse in vračilo sredstev ob upoštevanju možnih neuspehov upravljalnega organa;
- b. zadevni pristojni organ lahko zahteva, da institucija ne dodeli nobenega variabilnega prejema članom upravljalnega organa, če izredna državna pomoč še ni bila vrnjena ali dokler se izvaja načrt prestrukturiranja za institucijo oziroma dokler ta ni dosežen. Taki ukrepi bi morali biti časovno omejeni. Obdobje, ko te omejitve veljajo, ali merila za uporabo takih omejitev bi bilo treba jasno zabeležiti in sporočiti instituciji ob dodelitvi državne pomoči.

306.Da se prejemi prestrukturirajo v skladu s členom 93(b) Direktive 2013/36/EU na način, ki upošteva preudarno upravljanje tveganj in dolgoročno rast, bi morali pristojni organi zahtevati:

- a. kadar je ustrezno, omejitev variabilnih prejemkov za člane upravljalnega organa na zneske do nič, tako da variabilni prejemi nimajo bistvenega vpliva na sanacijo institucije;
- b. uskladitev meril uspešnosti za določanje variabilnih prejemkov z napredkom sanacije institucije in prispevkom zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, vključno z upravljalnim organom;
- c. če je to primerno, uporabo vračila sredstev in malusa za prejšnja obdobja dodelitve, zlasti za zaposlene, ki so znatno prispevali k stanju, zaradi katerega je institucija potrebovala državno pomoč;
- d. povečanje odstotka odloženih variabilnih prejemkov na do 100 %;
- e. uskladitev obračunskega obdobja in obdobja odložitve s fazo in načrti sanacije ali prestrukturiranja.

307.Institucije in pristojni organi morajo upoštevati, da bo morda treba dodeliti variabilni prejemek za novo imenovane člane upravljalnega organa, ki so imenovani v fazi sanacije ali prestrukturiranja institucije, za zagotovitev, da se lahko v tej fazi imenuje ustrezne člane upravljalnega organa.

## Naslov VI – Pristojni organi

## 17. Politike prejemkov

308. Pristojni organi bi morali ob upoštevanju teh smernic, smernic organa EBA o veljavni nominalni diskontni stopnji in smernic organa EBA o procesu izvajanja nadzora zagotoviti, da institucije izpolnjujejo zahteve o politikah prejemkov iz Direktive 2013/36/EU, Uredbe (EU) št. 575/2013 in regulativnih tehničnih standardov o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, vključno z zahtevo, da imajo vzpostavljene ustrezne politike prejemkov, nevtralne glede na spol, za vse zaposlene in zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Pristojni organi bi morali pri nadzoru politik prejemkov institucij uporabiti k tveganjem usmerjen pristop.

309. Brez poseganja v druge nadzorne in disciplinske ukrepe ter sankcije bi morali pristojni organi od institucij zahtevati, da sprejmejo zadostne ukrepe za odpravo vseh ugotovljenih pomanjkljivosti. Kadar institucije take zahteve ne izpolnijo, bi bilo treba sprejeti ustrezne nadzorniške ukrepe.

310. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da institucije svoje politiko in prakse prejemkov uskladijo s poslovno strategijo in dolgoročnim interesom institucije, pri čemer je treba upoštevati poslovanje in strategijo upravljanja tveganj, korporativno kulturo in vrednote ter profil tveganosti institucije.

311. Poleg tega bi morali pristojni organi zagotoviti, da so politike prejemkov, prakse in postopki institucij ustrezni, ter bi morali poleg pregledov, ki se zahtevajo v skladu s smernicami organa EBA o procesu izvajanja nadzora, pregledati zlasti:

- a. ureditev in postopke upravljanja za oblikovanje in spremljanje politike prejemkov;
- b. da poteka ustrezna izmenjava informacij med vsemi notranjimi organi in funkcijami, tudi znotraj skupine, ki so vključeni v oblikovanje, izvajanje in spremljanje politike prejemkov;
- c. postopek za izvajanje letnih pregledov politik in praks prejemkov ter njihovih glavnih rezultatov, vključno s tem, ali je politika prejemkov nevtralna glede na spol;
- d. da je po potrebi ustanovljena komisija za prejemke z zadostnimi pooblastili in viri za opravljanje svojih funkcij;
- e. vpliv politike in praks prejemkov na poslovanje, vključno s svetovanjem in prodajo produktov različnim skupinam strank;
- f. da se politike prejemkov upoštevajo v procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala ter pri načrtovanju likvidnosti in obratno.

312. V okviru zgornjih pregledov bi morali pristojni organi med drugim zlasti:



- a. uporabiti zapisnik razprave organa nadzora o politikah prejemkov, zlasti kar zadeva rezultate nadzora nad oblikovanjem sistemov prejemkov institucije ter postopkov in nalog komisije za prejemke;
- b. uporabiti zapisnike komisije za prejemke in drugih komisij ali odborov, vključno s komisijo za tveganja, ki so vključeni v nadzor nad oblikovanjem in delovanjem sistema za prejemke;
- c. imeti sestanke s člani upravljalnega organa institucije in drugimi ustreznimi funkcijami.

313. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da imajo institucije, nadzirane na konsolidirani in subkonsolidirani podlagi, vzpostavljeno politiko prejemkov na ravni skupine in subkonsolidirani ravni, vključno s – če je tako zahtevano zaradi nacionalnega prenosa člena 109(4) do (6) Direktive 2013/36/EU – podrejenimi družbami, za katere Direktiva 2013/36/EU sicer ne velja, in da se ta politika dosledno izvaja v celotni skupini, med drugim za namen opredelitve zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij.<sup>33</sup>

314. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da postopek institucij za opredelitev:

- a. vključuje kvalitativna in kvantitativna merila, določena v členu 92 Direktive 2013/36/EU in regulativnih tehničnih standardih o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter po potrebi dodatna merila, ki jih opredeli institucija;
- b. se ustrezno uporablja na posamični, konsolidirani ali subkonsolidirani ravni in
- c. zagotavlja, da se zahteve za predhodno odobritev v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi o zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, obdelajo v skladu s temi smernicami.

315. Pristojni organi bi morali biti zadovoljni s splošnim rezultatom postopka opredelitve ter bi morali oceniti, ali so bili opredeljeni vsi zaposleni, katerih dejavnosti bistveno vplivajo ali bi lahko bistveno vplivale na profil tveganosti institucije, ali so vse izključitve zaposlenih iz te kategorije zaposlenih, kadar so zaposleni opredeljeni le na podlagi kvantitativnih meril iz člena 92 Direktive 2013/36/EU in regulativnih tehničnih standardov, ustrezno utemeljene ter ali so se upoštevali zahteve iz člena 92 Direktive 2013/36/EU in ustrezni postopki iz teh smernic in regulativnih tehničnih standardov.

## 18. Posebne oblike prejemkov

316. Kar zadeva posebne oblike prejemkov iz razdelka 8 teh smernic, bi morali pristojni organi brez poseganja v razdelek 19:

- a. pregledati vse dogovore o zajamčenih variabilnih prejemkih (znesek, trajanje, pogoje itd.);

---

<sup>33</sup> Glej tudi smernice v odstavkih 74 in 75 teh smernic.

- b. preveriti, ali ima institucija vzpostavljen okvir za določitev in odobritev odpravnin;
- c. oceniti, ali so cilji zaposlenih v kontrolni funkciji določeni posebej za njihovo funkcijo;
- d. pregledati prejeme članov upravljalnega organa v funkciji vodenja in nadzora.

## 19. Variabilni prejemek

317. Pristojni organi bi morali pregledati:

- a. postopek za oceno uspešnosti in tveganj ter za prilagoditev, pa tudi ustreznost njegovega časovnega obdobja;
- b. ustrezno kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih meril, ki se uporabljajo za merjenje uspešnosti in tveganja, pri čemer bi morali določiti, ali:
  - ii. so merila usklajena s cilji institucije;
  - iii. so realna glede na cilje posameznika, poslovne enote in institucije;
  - iv. so merila za posameznike ustrezna za merjenje uspešnosti posameznikov;
- c. ali so funkcije notranjih kontrol, zlasti funkcija upravljanja tveganja, ustrezno vključene v določanje predhodnih prilagoditev tveganjem;
- d. ustreznost pristopov od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor, ki se uporabljata za izračun proračuna variabilnih prejemkov;
- e. ali institucija upošteva omejitve razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka ter omejitve celotnega proračuna variabilnih prejemkov iz členov 141 in 141b Direktive 2013/36/EU ter člena 16a Direktive 2014/59/EU;
- f. časovno obdobje veljavnih urnikov odlogov in zadržanja ter njegovo povezavo s poslovnim ciklom institucije;
- g. kombinacijo delnic ali enakovrednih lastniških instrumentov ali z delnicami povezanih instrumentov in enakovrednih nedenarnih instrumentov, ki jih institucija uporablja za doseganje 50-odstotnega praga iz člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU, da se zagotovi ustrezno upoštevanje dolgoročnih interesov institucije;
- h. ali eksplicitne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem temeljijo na oceni uspešnosti zaposlenega, poslovne enote in institucije ter merilih, ki se uporabljajo za merjenje uspešnosti zaposlenega;
- i. ali so se malusi in vračilo sredstev ustrezno uporabljali za denarni in tudi lastniški del odloženega in neodloženega variabilnega prejemka, pri čemer bi morali pregledati tudi merila, na katerih temeljijo malusi in vračilo sredstev;

- j. da se variabilni prejemki ne izplačujejo prek instrumentov ali metod, katerih cilj je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov iz teh smernic, ki veljajo za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ali, kadar je ustrezno, za vse zaposlene, oziroma ki to dejansko povzročajo.

## 20. Razkritja

318. Pristojni organi bi morali pregledati javna razkritja o prejemkih, ki jih institucija izvede v skladu s členom 96 Direktive 2013/36/EU in členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013, ter bi morali določiti, za katere institucije bi bilo treba izvajati redne preglede razkritij.

319. Pristojni organi bi morali poleg primerjave praks prejemkov, ki se zahteva v skladu s členom 75(1) Direktive 2013/36/EU, in zbiranja podatkov o zaposlenih z visokimi prejemki v skladu s členom 75(3) navedene direktive zahtevati redno (ali izredno) nadzorniško poročanje o razkritjih prejemkov, kot je ustrezno, za namene spremljanja sprememb v praksah prejemkov v institucijah in zlasti v pomembnih institucijah.

## 21. Kolegiji nadzornikov

320. Kolegiji nadzornikov, ustanovljeni v skladu s členom 116 Direktive 2013/36/EU, bi morali v okviru postopka nadzorniškega pregleda razpravljati o vprašanjih v zvezi s prejemki, pri čemer bi morali upoštevati dodatna področja nadzorniškega pregleda v skladu s temi smernicami.

## Priloga 1 – RAZPOREDITEV ZAHTEV GLEDE PREJEMKOV IZ DIREKTIVE 2013/36/EU IN UREDBE (EU) ŠT. 575/2013 TER NJIHOVO PODROČJE UPORABE

Zahteve glede prejemkov: členi 74 ter od 92 do 96 DIREKTIVE 2013/36/EU	Vsi zaposleni (na ravni institucije, vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij)	Obvezno za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije; institucije morajo razmisliti o uporabi zahtev za vse zaposlene	Opombe
Člen 74	x		
Člen 92	x		
Člen 93	x		
Člen 94(1)(a)		x	
Člen 94(1)(b)		x	
Člen 94(1)(c)	x		
Člen 94(1)(d)	x		
Člen 94(1)(e)	x		
Člen 94(1)(f)		x	
Člen 94(1)(g)(i)		x	
Člen 94(1)(g)(ii)		x	
Člen 94(1)(g)(iii)		x	Uporaba diskontne stopnje ni obvezna.
Člen 94(1)(h)		x	
Člen 94(1)(i)		x	
Člen 94(1)(j)	x		
Člen 94(1)(k)	x		
Člen 94(1)(l)		x	
Člen 94(1)(m)		x	
Člen 94(1)(n)		x	
Člen 94(1)(o)		x	
Člen 94(1)(p)		x	
Člen 94(1)(q)		x	Določbe o izogibanju bi bilo treba uporabljati za vse zaposlene v zvezi z zahtevami in določbami, ki se uporabljajo za vse zaposlene.
Člen 95	Obvezno za pomembne institucije; druge institucije bi morale razmisliti o ustanovitvi take komisije.		
Člen 96	x		

<b>Zahteve glede prejemkov: členi 74 ter od 92 do 96 DIREKTIVE 2013/36/EU</b>	<b>Vsi zaposleni (na ravni institucije, vključno z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij)</b>	<b>Obvezno za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije; institucije morajo razmisliti o uporabi zahtev za vse zaposlene</b>	<b>Opombe</b>
<b>Člen 109</b>	Ureditve, procesi in mehanizmi institucij/uporaba na ravni skupine		
<b>Člen 141</b>	Omejitve razdelitev		
<b>Člen 141b</b>	Omejitve razdelitev		

## Priloga 2 – Informacije o odobritvi višjih razmerij

---

<b>Ime institucije</b>	<i>besedilo</i>
<b>Identifikator pravnih subjektov (LEI)</b>	<i>besedilo</i>
<b>Število zaposlenih (konec zadnjega poslovnega leta)</b>	<i>število</i>
<b>Število zaposlenih (rezultat zadnjega postopka opredelitve)</b>	<i>število</i>
<b>Bilančna vsota (konec zadnjega poslovnega leta)</b>	<i>število</i>
<b>Sprejeti sklep</b>	<i>dd. mm. llll</i>
<b>Določeno razmerje</b>	<i>število (odstotek)</i>
<b>Če so bila v instituciji odobrena različna razmerja, kot prosto besedilo navedite poslovna področja in odobrene odstotne deleže ter najvišje odobreno razmerje.</b>	<i>besedilo</i>