

EBA/GL/2021/13

22 Νοεμβρίου 2021

Κατευθυντήριες γραμμές

σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών
βάσει της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034

1. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων

Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

1. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010¹. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές και οι επιχειρήσεις επενδύσεων καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν προς τις κατευθυντήριες γραμμές.
2. Οι κατευθυντήριες γραμμές παρουσιάζουν την άποψη της EAT σχετικά με τις ενδεδειγμένες εποπτικές πρακτικές στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Χρηματοοικονομικής Εποπτείας ή σχετικά με τον τρόπο ορθής εφαρμογής της ενωσιακής νομοθεσίας στον συγκεκριμένο τομέα. Οι αρμόδιες αρχές, όπως ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, προς τις οποίες απευθύνονται οι κατευθυντήριες γραμμές, πρέπει να συμμορφωθούν ενσωματώνοντάς τες δεόντως στις πρακτικές τους (π.χ. τροποποιώντας το νομικό τους πλαίσιο ή τις εποπτικές διαδικασίες τους), συμπεριλαμβανομένων των σημείων στα οποία οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται κυρίως στις επιχειρήσεις επενδύσεων.

Απαιτήσεις υποβολής στοιχείων και εκθέσεων

3. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010, οι αρμόδιες αρχές πρέπει να ενημερώσουν την EAT εάν συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, ή άλλως να εκθέσουν τους λόγους μη συμμόρφωσης, έως τις 16.05.2022. Εάν η προθεσμία γνωστοποίησης παρέλθει άπρακτη, η EAT θεωρεί ότι οι αρμόδιες αρχές δεν συμμορφώνονται. Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να αποστέλλονται, με την υποβολή του εντύπου που παρέχεται στον διαδικτυακό τόπο της EAT, με την επισήμανση «EBA/GL/2021/13». Οι γνωστοποιήσεις πρέπει να υποβάλλονται από πρόσωπα δεόντως εξουσιοδοτημένα να γνωστοποιούν τη συμμόρφωση εκ μέρους των αρμόδιων αρχών τους. Οποιαδήποτε μεταβολή στην κατάσταση συμμόρφωσης πρέπει επίσης να αναφέρεται στην EAT.
4. Οι γνωστοποιήσεις δημοσιεύονται στον διαδικτυακό τόπο της EAT, σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3.

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

2. Αντικείμενο, πεδίο εφαρμογής και ορισμοί

Αντικείμενο

5. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εξειδικεύουν περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 26 παράγραφος 4 και το άρθρο 34 παράγραφος 3 της οδηγίας 2019/2034, τις ορθές και ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές αποδοχών που οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν για όλα τα μέλη του προσωπικού και τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των επιχειρήσεων επενδύσεων ή των στοιχείων ενεργητικού που διαχειρίζονται και διευκολύνουν την εφαρμογή των παρεκκλίσεων του άρθρου 32 παράγραφοι 4, 5 και 6 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.
6. Καίτοι οι επιχειρήσεις επενδύσεων υποχρεούνται να διαθέτουν πολιτικές αποδοχών για όλα τα μέλη του προσωπικού, εντούτοις ισχύουν πρόσθετες απαιτήσεις σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών και τις μεταβλητές αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να εφαρμόζουν με δική τους πρωτοβουλία τις διατάξεις των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών που διαλαμβάνουν για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τους.

Αποδέκτες

7. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται στις αρμόδιες αρχές που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 2 σημείο viii) του κανονισμού αριθ. 1093/2010 όπως ορίζονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 σημείο 5 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, καθώς και στα χρηματοοικονομικά ιδρύματα που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1093/2010 και είναι επιχειρήσεις επενδύσεων όπως καθορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 σημείο 1 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, τα οποία δεν εμπίπτουν στο άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και δεν πληρούν όλες τις προϋποθέσεις ώστε να χαρακτηριστούν μικρές και μη διασυνδεδεμένες επιχειρήσεις επενδύσεων βάσει του άρθρου 12 παράγραφος 1 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033.

Πεδίο εφαρμογής

8. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε ατομική και ενοποιημένη βάση εντός του πεδίου εφαρμογής που καθορίζεται στο άρθρο 25 της οδηγίας 2019/2014/ΕΕ και στο άρθρο 7 του κανονισμού 2019/2033/ΕΕ.

Ορισμοί

9. Οι όροι που χρησιμοποιούνται και ορίζονται στην οδηγία 2019/34/ΕΕ, στην οδηγία 2014/65/ΕΕ και στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 2033/2019 έχουν την ίδια έννοια και στις κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Άμεσα καταβαλλόμενες πληρωμές	οι πληρωμές που καταβάλλονται αμέσως μετά τη δεδουλευμένη περίοδο και δεν αναβάλλονται.
Ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο	το λιγότερο εκπροσωπούμενο ανδρικό ή γυναικείο φύλο.
Αποδοχές	όλες οι μορφές σταθερών και μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων πληρωμών και επιδομάτων, χρηματικών ή μη, που χορηγούνται απευθείας στο προσωπικό από τις επιχειρήσεις επενδύσεων ή εξ ονόματός τους ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχονται από το προσωπικό, πληρωμών συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας 2011/61/ΕΕ ² , καθώς και άλλων πληρωμών οι οποίες πραγματοποιούνται μέσω μεθόδων και μηχανισμών που, εάν δεν θεωρούνταν αποδοχές, θα οδηγούσαν σε καταστρατήγηση ³ των απαιτήσεων για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034.
Αποζημιώσεις λόγω απόλυσης	πληρωμές σε σχέση με την πρόωρη λύση μιας σύμβασης, δηλαδή στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, σημαίνει τη λύση πριν από την ημερομηνία λήξης της σύμβασης και στην περίπτωση συμβάσεων αορίστου χρόνου, πριν από τη συμβατική ή νόμιμη συνταξιοδότηση, από μια επιχείρηση επενδύσεων ή τις θυγατρικές της.
Δεδουλευμένη περίοδος	χρονική περίοδος κατά την οποία αξιολογούνται και μετρώνται οι επιδόσεις για τους σκοπούς του καθορισμού της χορήγησης μεταβλητών αποδοχών.
Διαφορά αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων	η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών που εκφράζεται ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών.
Επιστροφή αμοιβών	ρύθμιση βάσει της οποίας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, το μέλος του προσωπικού οφείλει να επιστρέψει στην επιχείρηση επενδύσεων την κυριότητα ποσού μεταβλητών αποδοχών οι οποίες έχουν καταβληθεί στο παρελθόν ή τις οποίες έχει ήδη κατοχυρώσει.
Εποπτική ενοποίηση	η εφαρμογή των κανόνων προληπτικής εποπτείας που καθορίζονται στο άρθρο 25 παράγραφος 4 της

² Οδηγία 2011/61/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 8ης Ιουνίου 2011, σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) και για την τροποποίηση των οδηγιών 2003/41/ΕΚ και 2009/65/ΕΚ και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 1060/2009 και (ΕΕ) αριθ. 1095/2010.

³ Σχετικά με την καταστρατήγηση, βλέπε ενότητα 10.2. του παρόντος εγγράφου.

	οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και στο άρθρο 7 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033.
Ίδρυμα ενοποίησης	το ίδρυμα ή η επιχείρηση επενδύσεων που υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει της ενοποιημένης κατάστασης, σύμφωνα με το μέρος 1, τίτλος ΙΙ, κεφάλαιο 2 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 575/2013/ και το άρθρο 109 της οδηγίας 2013/36/ΕΕ ή το άρθρο 7 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033. Κάθε αναφορά στον όρο «ίδρυμα ενοποίησης» περιλαμβάνει τη μητρική επιχείρηση της Ένωσης.
Κατοχύρωση	το αποτέλεσμα διά του οποίου το μέλος του προσωπικού καθίσταται νόμιμος κύριος των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών, ανεξαρτήτως του μέσου που χρησιμοποιείται για την πληρωμή ή ανεξαρτήτως εάν η πληρωμή υπόκειται σε πρόσθετες περιόδους διακράτησης ή ρυθμίσεις επιστροφής αμοιβών.
Κονδύλιο πρόσθετων αμοιβών (bonus)	το μέγιστο ποσό μεταβλητών αποδοχών το οποίο μπορεί να χορηγηθεί κατά τη διαδικασία χορήγησης που καθορίζεται σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων ή μιας επιχειρηματικής μονάδας της επιχείρησης επενδύσεων.
Μέσα	τα χρηματοπιστωτικά μέσα, άλλες συμβάσεις ή μηχανισμοί που εμπίπτουν σε μία από τις κατηγορίες που αναφέρονται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.
Μέσα που συνδέονται με μετοχές	τα μέσα των οποίων η αξία βασίζεται στην αξία της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών.
Μεταβλητές αποδοχές	όλες οι αποδοχές που δεν είναι σταθερές.
Μέτοχοι	πρόσωπα τα οποία κατέχουν μετοχές μιας επιχείρησης επενδύσεων ή, ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης επενδύσεων, άλλοι ιδιοκτήτες ή μέλη της επιχείρησης επενδύσεων.
Μη ανανεούμενη πολυετής δεδουλευμένη περίοδος	πολυετής δεδουλευμένη περίοδος που δεν αλληλοεπικαλύπτεται με άλλες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.
Μητρική επιχείρηση της Ένωσης	μητρική επιχείρηση επενδύσεων εγκατεστημένη στην Ένωση, μητρική επενδυτική εταιρεία συμμετοχών εγκατεστημένη στην Ένωση ή μητρική μικτή χρηματοοικονομική εταιρεία συμμετοχών εγκατεστημένη στην Ένωση που πρέπει να συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις προληπτικής εποπτείας βάσει της ενοποιημένης κατάστασης σύμφωνα με το άρθρο 7 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033.
Περίοδος αναβολής	η χρονική περίοδος μεταξύ της χορήγησης και της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών, κατά τη διάρκεια της οποίας το μέλος του προσωπικού δεν είναι νόμιμος κύριος των χορηγούμενων αποδοχών.
Περίοδος διακράτησης	χρονική περίοδος μετά την κατοχύρωση μέσων που έχουν χορηγηθεί ως μεταβλητές αποδοχές, κατά τη διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται η πώλησή τους ούτε η πρόσβαση σε αυτά.

Πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης	μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται υπό την προϋπόθεση της παραμονής του προσωπικού στην επιχείρηση επενδύσεων για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.
Προσωπικό	το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης επενδύσεων και των θυγατρικών της σε ενοποιημένη βάση και το σύνολο των μελών των αντίστοιχων διοικητικών οργάνων υπό την εκτελεστική και την εποπτική τους αρμοδιότητα.
Ρυθμίσεις malus	ρύθμιση η οποία επιτρέπει στην επιχείρηση επενδύσεων να μειώσει την αξία, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών βάσει εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο πριν από την κατοχύρωσή τους.
Σταθερές αποδοχές	πληρωμές ή επιδόματα για το προσωπικό που πληροί τις προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους όπως καθορίζονται στην ενότητα 7.
Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	οι υπάλληλοι των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο μεμονωμένο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή του ομίλου ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται σύμφωνα με τα κριτήρια που καθορίζονται στο άρθρο 30 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής που εγκρίθηκε σύμφωνα με την εξουσιοδότηση που περιλαμβάνεται στο τελευταίο εδάφιο του άρθρου 30 παράγραφος 4 αυτής της οδηγίας (ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού) και, όποτε ενδείκνυται για να διασφαλιστεί ο πλήρης προσδιορισμός των υπαλλήλων των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου, τα πρόσθετα κριτήρια που έχει καθορίσει το ίδρυμα.
Συνήθεις παροχές που συνδέονται με την απασχόληση	επικουρικές συνιστώσες των αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν σε μεγάλο μέρος του προσωπικού ή στο προσωπικό που απασχολείται σε συγκεκριμένες λειτουργίες βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων επιλογής, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η υγειονομική περίθαλψη, οι παιδικοί σταθμοί ή οι αναλογικές τακτικές συνταξιοδοτικές εισφορές πέραν του υποχρεωτικού καθεστώτος, καθώς και τα έξοδα ταξιδιού.
Χορήγηση	η παροχή μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένη δεδουλευμένη περίοδο, ανεξαρτήτως του πραγματικού χρονικού σημείου στο οποίο καταβάλλεται το χορηγούμενο ποσό.

3. Εφαρμογή

Ημερομηνία εφαρμογής

10. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από τις 30 Απριλίου 2022.

Μεταβατικές διατάξεις

11. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να θέσουν σε εφαρμογή τις τυχόν προσαρμογές των οικείων πολιτικών αποδοχών έως τις 30 Απριλίου 2022 και να επικαιροποιήσουν αναλόγως την απαιτούμενη τεκμηρίωση. Σε περίπτωση που απαιτείται έγκριση τέτοιων αναθεωρήσεων από τους μετόχους, η εν λόγω έγκριση θα πρέπει να ζητηθεί πριν από τις 30 Ιουνίου 2022. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2014 στο εθνικό δίκαιο, η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζεται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές για το έτος επιδόσεων που αρχίζει μετά τις 31 Δεκεμβρίου 2021.

4. Κατευθυντήριες γραμμές

Τίτλος Ι - Πολιτικές αποδοχών

1. Πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού

12. Σύμφωνα με το άρθρο 26 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων υποχρεούνται να εφαρμόζουν πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια που περιέχονται στα άρθρα 28 έως 33 της οδηγίας αυτής και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Η πολιτική αποδοχών για όλους τους υπαλλήλους θα πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, δηλαδή το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου, θα πρέπει να αμείβεται ισότιμα για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας σύμφωνα με το σημείο 12) του άρθρου 3 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ. Θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται ουδέτερη ως προς το φύλο προσέγγιση σχετικά με τις αυξήσεις αποδοχών και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
13. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσδιορίζει όλες τις συνιστώσες των αποδοχών και να συμπεριλαμβάνει επίσης τη συνταξιοδοτική πολιτική, περιλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του πλαισίου για τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να θέτει ένα πλαίσιο για τα λοιπά πρόσωπα που ενεργούν εξ ονόματος της επιχείρησης επενδύσεων (π.χ. συνδεδεμένοι αντιπρόσωποι), διασφαλίζοντας ότι οι καταβαλλόμενες πληρωμές παρέχουν κίνητρα για συνετή ανάληψη κινδύνου και δεν παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ούτε για αθέμιτη πώληση προϊόντων.
14. Οι σταθερές αποδοχές των μελών του προσωπικού θα πρέπει να αντανακλούν την επαγγελματική εμπειρία τους και την ευθύνη της διαχείρισης, λαμβάνοντας υπόψη το μορφωτικό επίπεδο, τον βαθμό αρχαιότητας, το επίπεδο τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων, τους περιορισμούς (π.χ. κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς ή άλλους συναφείς παράγοντες) και την εμπειρία στη θέση, τη σχετική επιχειρηματική δραστηριότητα και το επίπεδο αποδοχών στη συγκεκριμένη γεωγραφική τοποθεσία. Οι σταθερές αποδοχές θα πρέπει να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο όπως και οι μεταβλητές αποδοχές.
15. Όταν μια επιχείρηση επενδύσεων επωφελείται από έκτακτη δημόσια χρηματοπιστωτική στήριξη, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού συνάδει με τις απαιτήσεις που προβλέπονται στο άρθρο 31 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.
16. Η πολιτική αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων για το σύνολο του προσωπικού θα πρέπει να συνάδει με τους στόχους της επιχειρηματικής στρατηγικής και της στρατηγικής κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένων των στόχων περιβαλλοντικού, κοινωνικού και σχετικού με τη διακυβέρνηση κινδύνου (ΠΚΔ⁴), με την εταιρική κουλτούρα και

⁴ Ανατρέξτε επίσης στον κανονισμό (ΕΕ) 2019/2088 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2019 περί γνωστοποιήσεων αειφορίας στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της κουλτούρας σε σχέση με τους περιβαλλοντικούς, τους κοινωνικούς και τους σχετικούς με τη διακυβέρνηση (ΠΚΔ) παράγοντες κινδύνου, με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της επιχείρησης επενδύσεων, καθώς και με τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων, ενώ επίσης θα πρέπει να ενθαρρύνει τη συνετή ανάληψη κινδύνων και την υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά. Τυχόν μεταβολές ως προς τους εν λόγω στόχους και τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επικαιροποίηση της πολιτικής αποδοχών. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πρακτικές αποδοχών εναρμονίζονται με τη γενικότερη διάθεση ανάληψης κινδύνου των επιχειρήσεων επενδύσεων, λαμβανομένων υπόψη όλων των κινδύνων, περιλαμβανομένων των κινδύνων φήμης και των λειτουργικών κινδύνων που προκύπτουν από την αθέμιτη πώληση προϊόντων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων ή των ιδιοκτητών, ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης επενδύσεων.

17. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές ότι η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών προάγουν και συνάδουν με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου.
18. Όταν χορηγούνται μεταβλητές αποδοχές, οι εν λόγω παροχές θα πρέπει να βασίζονται στις επιδόσεις των επιχειρήσεων επενδύσεων, του προσωπικού και, κατά περίπτωση, των επιχειρηματικών μονάδων και να λαμβάνουν υπόψη τους αναληφθέντες κινδύνους. Στην πολιτική αποδοχών θα πρέπει να γίνεται σαφής διάκριση όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές και την αξιολόγηση επιδόσεων μεταξύ των λειτουργικών επιχειρηματικών μονάδων, των εταιρικών λειτουργιών και των λειτουργιών ελέγχου. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν ποια στοιχεία της πολιτικής αποδοχών σχετικά με τις μεταβλητές αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, βάσει του άρθρου 32 της οδηγίας για την προληπτική εποπτεία των επενδυτικών επιχειρήσεων (IFD), θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στην πολιτική αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού.
19. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να συνάδει με την απαίτηση η επενδυτική επιχείρηση να διαθέτει στέρεη κεφαλαιακή βάση. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τους πιθανούς περιορισμούς διανομής κερδών βάσει του άρθρου 39 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.
20. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει:
 - α. τους στόχους επιδόσεων της επιχείρησης επενδύσεων, των επιχειρηματικών τομέων και του προσωπικού·
 - β. τις μεθόδους για τη μέτρηση των επιδόσεων, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων·
 - γ. τη δομή των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των μέσων διά των οποίων χορηγούνται τμήματα των μεταβλητών αποδοχών·

δ. τα μέτρα εκ των προτέρων και εκ των υστέρων προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών με βάση τον κίνδυνο⁵.

21. Οι επενδυτικές επιχειρήσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν τον εντοπισμό και τη διαχείριση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων που προκαλούνται από την καταβολή μέσων ως τμημάτων των μεταβλητών ή των σταθερών αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει επίσης να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση προς τους κανόνες περί χρηματοπιστωτικών πράξεων προσώπων που κατέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες και να μεριμνούν ώστε να μην λαμβάνονται μέτρα που μπορούν να έχουν βραχυπρόθεσμο αντίκτυπο στην τιμή της μετοχής ή των μέσων.
22. Όταν οι πολιτικές αποδοχών ή οι πολιτικές αποδοχών του ομίλου εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένων και των θυγατρικών τους, και τα μέλη του προσωπικού της επιχείρησης επενδύσεων είναι επίσης οι πλειοψηφικοί ιδιοκτήτες της επιχείρησης επενδύσεων ή της θυγατρικής, η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ειδική κατάσταση των εν λόγω επιχειρήσεων επενδύσεων ή θυγατρικών. Για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών συνάδει με τις συναφείς απαιτήσεις που προβλέπονται στα άρθρα 30 και 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σε ατομικό και, κατά περίπτωση, σε ενοποιημένο επίπεδο.
23. Με την επιφύλαξη των μέτρων που θα εγκρίνουν τα κράτη μέλη⁶ για την αποτροπή ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική σταδιοδρομία του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου⁷, η πολιτική αποδοχών και όλοι οι σχετικοί όροι απασχόλησης που έχουν αντίκτυπο στις αποδοχές ανά μονάδα μέτρησης ή στη χρονοχρέωση θα πρέπει να είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο, δηλαδή δεν θα πρέπει να υφίσταται καμία διαφοροποίηση μεταξύ υπαλλήλων ανδρικού, γυναικείου ή διαφορετικού φύλου.
24. Η ουδέτερη ως προς το φύλο πολιτική αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλες οι παράμετροι της πολιτικής αποδοχών είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων χορήγησης και καταβολής για τις αποδοχές. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
25. Κατά τον προσδιορισμό των αποδοχών ανά μονάδα μέτρησης ή χρονοχρέωση, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν με τον δέοντα τρόπο τις χορηγούμενες αποδοχές, τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, τις περιόδους ετήσιας άδειας και λοιπές οικονομικές και μη οικονομικές παροχές. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να χρησιμοποιούν ως μονάδα

⁵ Ειδικές απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και την ευθυγράμμισή τους με τους κινδύνους περιλαμβάνονται στους τίτλους III και IV του παρόντος εγγράφου.

⁶ Π.χ. κατά την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

⁷ Ενώ το άρθρο 157 ΣΛΕΕ χρησιμοποιεί τον όρο «λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο», το παρόν έγγραφο, ακολουθώντας την ορολογία της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, χρησιμοποιεί επίσης τον όρο «ανεπαρκώς εκπροσωπούμενο φύλο»: αμφότεροι οι όροι έχουν την ίδια έννοια για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου.

μέτρησης τις ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές του προσωπικού, οι οποίες υπολογίζονται σε βάση ισοδύναμων πλήρους απασχόλησης.

26. Προκειμένου να παρακολουθούν την εφαρμογή των ουδέτερων ως προς το φύλο πολιτικών περί αποδοχών, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να τεκμηριώνουν κατάλληλα την αξία της θέσης, π.χ. τεκμηριώνοντας περιγραφές θέσεων εργασίας ή ορίζοντας μισθολογικές κατηγορίες, για όλα τα μέλη του προσωπικού ή τις κατηγορίες υπαλλήλων και να προσδιορίζουν τις θέσεις που θεωρείται ότι έχουν ίση αξία, π.χ. εφαρμόζοντας ένα σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τουλάχιστον το είδος των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων που ανατίθενται στη θέση ή στο μέλος του προσωπικού. Όταν χρησιμοποιείται ένα σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας για τον καθορισμό των αποδοχών, θα πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια για άνδρες, γυναίκες και μέλη του προσωπικού διαφορετικού φύλου και να καταρτίζεται κατά τρόπο ώστε να αποκλείει κάθε διάκριση, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου.
27. Κατά τον καθορισμό των αποδοχών του προσωπικού, οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να εξετάζουν με ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο πρόσθετες παραμέτρους. Στις παραμέτρους αυτές μπορεί να περιλαμβάνονται:
- α. οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές απαιτήσεις και οι απαιτήσεις που άπτονται της κατάρτισης, οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η ευθύνη, οι εργασίες που εκτελούνται και η φύση των σχετικών καθηκόντων⁸
 - β. ο τόπος απασχόλησης και το κόστος διαβίωσης
 - γ. το ιεραρχικό επίπεδο του προσωπικού και αν το προσωπικό διαθέτει διοικητικές αρμοδιότητες
 - δ. το επίπεδο επίσημης εκπαίδευσης του προσωπικού
 - ε. η έλλειψη διαθέσιμου προσωπικού στην αγορά εργασίας για εξειδικευμένες θέσεις
 - στ. το είδος της σύμβασης εργασίας, π.χ. εάν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου
 - ζ. η διάρκεια της επαγγελματικής πείρας του προσωπικού
 - η. επαγγελματικές πιστοποιήσεις του προσωπικού
 - θ. κατάλληλες παροχές, όπως η καταβολή πρόσθετων επιδομάτων στέγης και τέκνων στο προσωπικό με συζύγους και εξαρτώμενα μέλη οικογενείας.

2. Διακυβέρνηση των αποδοχών

⁸ Ανατρέξτε επίσης στη σύσταση της Επιτροπής της 7ης Μαρτίου 2014 σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας.

2.1 Αρμοδιότητες, σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών

28. Το διοικητικό όργανο⁹ κατά την άσκηση της εποπτικής λειτουργίας του (εφεξής «εποπτική λειτουργία») θα πρέπει να είναι αρμόδιο για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων, καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι λειτουργεί πλήρως κατά τα προβλεπόμενα. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να εγκρίνει επίσης κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση που εφαρμόζεται για συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ή τυχόν αλλαγή στην πολιτική αποδοχών και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τις συνέπειές τους. Τυχόν εξαιρέσεις δεν θα πρέπει να βασίζονται σε παραμέτρους με βάση το φύλο ή άλλες παραμέτρους που θα επέφεραν διακρίσεις, θα πρέπει να είναι καλά αιτιολογημένες και να εναρμονίζονται με τις απαιτήσεις αποδοχών βάσει του εθνικού δικαίου.
29. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διαθέτει, συλλογικά, επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, καθώς και όσον αφορά τα κίνητρα και τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από αυτές. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται γνώσεις, δεξιότητες και πείρα όσον αφορά τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και την κεφαλαιακή διάρθρωση των επιχειρήσεων επενδύσεων.
30. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη εφαρμογή και την εναρμόνιση των πολιτικών και των πρακτικών της επιχείρησης επενδύσεων σχετικά με τις αποδοχές με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και την κουλτούρα κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τις σχετικές διαδικασίες διακυβέρνησης της επιχείρησης επενδύσεων.
31. Οι συγκρούσεις συμφερόντων όσον αφορά την πολιτική αποδοχών και τις χρησιμοποιούμενες αποδοχές θα πρέπει να εντοπίζονται και να τυγχάνουν κατάλληλης διαχείρισης, μεταξύ άλλων με τον καθορισμό αντικειμενικών κριτηρίων χορήγησης με βάση το εσωτερικό σύστημα αναφοράς, κατάλληλους ελέγχους και την αρχή της επαλήθευσης από δεύτερο πρόσωπο (four eyes principle). Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν προκύπτουν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων, μεταξύ άλλων για τα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.
32. Η πολιτική και οι πρακτικές αποδοχών και οι διαδικασίες για τον καθορισμό τους θα πρέπει να είναι σαφείς, άρτια τεκμηριωμένες και διαφανείς. Θα πρέπει δε να διατηρείται η δέουσα τεκμηρίωση όσον αφορά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (π.χ. πρακτικά των σχετικών συνεδριάσεων, σχετικές εκθέσεις και άλλα συναφή έγγραφα) και το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η πολιτική αποδοχών.

⁹ Στις ευρωπαϊκές χώρες παρατηρούνται διάφορες δομές διοικητικών οργάνων. Σε ορισμένες χώρες, συνηθίζεται μια ενιαία δομή, δηλαδή η εποπτική και η διαχειριστική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου ασκούνται από ένα μόνον όργανο. Σε άλλες χώρες, συνηθίζεται μια διττή δομή, όπου συγκροτούνται δύο ανεξάρτητα όργανα: το ένα για την άσκηση της διαχειριστικής λειτουργίας και το άλλο για την εποπτεία της διαχειριστικής λειτουργίας.

33. Η εποπτική και η διαχειριστική λειτουργία και, εφόσον έχουν συγκροτηθεί, οι επιτροπές αποδοχών και κινδύνου θα πρέπει να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους και να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνου.
34. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να προβλέπει ένα αποτελεσματικό πλαίσιο για τη μέτρηση των επιδόσεων, την προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο και τη σύνδεση των επιδόσεων με την επιβράβευση.
35. Η λειτουργία συμμόρφωσης και η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων, εφόσον έχουν συγκροτηθεί,¹⁰ ή το προσωπικό που έχει επιφορτιστεί με την εφαρμογή των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων (στο εξής θα πρέπει να θεωρείται ότι η αναφορά τη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων καλύπτει και το προσωπικό που έχει επιφορτιστεί με την εφαρμογή των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, εφόσον η εν λόγω λειτουργία δεν έχει συγκροτηθεί), θα πρέπει να παρέχουν πρόσφορα πληροφοριακά στοιχεία σύμφωνα με τους ρόλους τους για τον καθορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές, των κριτηρίων επιδόσεων και των χορηγούμενων αποδοχών οσάκις οι εν λόγω λειτουργίες έχουν επιφυλάξεις σχετικά με τον αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού και στον βαθμό επικινδυνότητας της εκάστοτε αναληφθείσας επιχειρηματικής δραστηριότητας.
36. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να καθορίζει και να επιβλέπει τις αποδοχές των μελών της διαχειριστικής λειτουργίας και, σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί η επιτροπή αποδοχών που αναφέρεται στην ενότητα 2.4, να επιβλέπει απευθείας τις αποδοχές των ανώτερων στελεχών των ανεξάρτητων λειτουργιών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των λειτουργιών συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνου, εφόσον έχουν συγκροτηθεί.
37. Η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα πληροφοριακά στοιχεία που παρέχονται εκ μέρους όλων των αρμόδιων εταιρικών λειτουργιών και οργάνων (π.χ. επιτροπές, λειτουργίες ελέγχου¹¹, τμήμα ανθρώπινων πόρων, νομικό τμήμα, τμήμα στρατηγικού σχεδιασμού, τμήμα προϋπολογισμού κ.λπ.) και των επιχειρηματικών μονάδων σχετικά με τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την επίβλεψη των πολιτικών της επιχείρησης επενδύσεων για τις αποδοχές.
38. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων θα πρέπει να συμμετέχει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με την κατάρτιση και την αξιολόγηση της πολιτικής αποδοχών για την επιχείρηση επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένης της δομής των αποδοχών, της παραμέτρου της ουδετερότητας ως προς το φύλο, των επιπέδων αποδοχών και των προγραμμάτων παροχής κινήτρων, κατά τρόπον ώστε όχι μόνο να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του προσωπικού που χρειάζεται η επιχείρησης επενδύσεων αλλά και να διασφαλίζει επίσης ότι η πολιτική αποδοχών εναρμονίζεται με το προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων.

¹⁰ Ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση των επιχειρήσεων επενδύσεων

¹¹ Ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση των επιχειρήσεων επενδύσεων

39. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου θα πρέπει να συνδράμει και να παρέχει ενημέρωση σε σχέση με τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής των επιδόσεων με βάση τον κίνδυνο (συμπεριλαμβανομένων των εκ των υστέρων προσαρμογών), καθώς και την αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ και τη νοοτροπία της επιχείρησης επενδύσεων όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνων. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου θα πρέπει να επικυρώνει και να αξιολογεί τα δεδομένα της προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, καθώς και να καλείται να παρακολουθεί τις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών επί του ζητήματος αυτού.
40. Η λειτουργία συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η πολιτική αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της επιχείρησης επενδύσεων προς τη νομοθεσία, τις κανονιστικές διατάξεις, τις εσωτερικές πολιτικές και τη νοοτροπία διαχείρισης κινδύνων και θα πρέπει να αναφέρει όλους τους κινδύνους και τα ζητήματα μη συμμόρφωσης που εντοπίζονται στο διοικητικό όργανο, κατά την άσκηση τόσο της διαχειριστικής όσο και της εποπτικής του λειτουργίας. Οι διαπιστώσεις της λειτουργίας συμμόρφωσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από την εποπτική λειτουργία κατά την έγκριση, τις διαδικασίες επανεξέτασης και την επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών.
41. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να διενεργεί ανεξάρτητη επανεξέταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών των πολιτικών της επιχείρησης επενδύσεων για τις αποδοχές στο προφίλ κινδύνου της, καθώς και του τρόπου διαχείρισης των εν λόγω συνεπειών σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που παρατίθενται στην ενότητα 2.5. Η επανεξέταση μπορεί να εκτελείται από άλλη οντότητα του ομίλου ή να ανατίθεται σε εξωτερικό μέρος.
42. Σε επίπεδο ομίλου, οι αρμόδιες λειτουργίες της μητρικής επιχείρησης της Ένωσης και των θυγατρικών θα πρέπει να επικοινωνούν και να ανταλλάσσουν πληροφορίες όπως κρίνεται σκόπιμο. Σε περίπτωση που ο φορέας ενοποιημένης εποπτείας υπάγεται στις διατάξεις της οδηγίας 2013/36/ΕΕ, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει επίσης να ανταλλάσσουν πληροφορίες με τον οικείο φορέα ενοποιημένης εποπτείας.

2.2 Συμμετοχή των μετόχων

43. Ανάλογα με τη νομική μορφή της επιχείρησης επενδύσεων και με το ισχύον εθνικό δίκαιο, η έγκριση της πολιτικής αποδοχών μιας επιχείρησης επενδύσεων και, κατά περίπτωση, οι αποφάσεις που αφορούν τις αποδοχές του διοικητικού οργάνου και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού μπορούν επίσης να ανατίθενται στη συνέλευση των μετόχων σύμφωνα με το εθνικό εταιρικό δίκαιο¹². Η ψήφος των μετόχων μπορεί να είναι είτε συμβουλευτική είτε δεσμευτική.

¹² Ανατρέξτε επίσης στην οδηγία 2007/36 για τα δικαιώματα των μετόχων, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2017/828, άρθρα 9α και 9β.

44. Όταν η έγκριση των αποδοχών μεμονωμένων μελών του διοικητικού οργάνου και λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ανατίθεται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει να εγκρίνουν όλες τις συνιστώσες των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων λόγω αποχώρησης. Σε περίπτωση που η έγκριση της πολιτικής αποδοχών εναπόκειται στους μετόχους, οι μέτοχοι θα πρέπει επίσης να εγκρίνουν εκ των προτέρων είτε το μέγιστο ποσό των πληρωμών που μπορούν να χορηγηθούν στο διοικητικό όργανο και σε άλλα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας σύμβασης είτε τα κριτήρια για τον καθορισμό των εν λόγω ποσών.
45. Προκειμένου οι μέτοχοι να είναι σε θέση να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σύμφωνα με τις παραγράφους 43 και 44, η εποπτική λειτουργία θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η επιχείρηση επενδύσεων τούς παρέχει επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την πολιτική αποδοχών με σκοπό να τους συνδράμει στην αξιολόγηση της διάρθρωσης των κινήτρων και του βαθμού στον οποίο ενθαρρύνεται και ελέγχεται η ανάληψη κινδύνου, καθώς και στην εκτίμηση του συνολικού κόστους της δομής των αποδοχών. Οι εν λόγω πληροφορίες θα πρέπει να παρέχονται αρκούντως έγκαιρα πριν από την αντίστοιχη συνέλευση των μετόχων. Θα πρέπει να παρέχονται λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών και τις τροποποιήσεις τους, καθώς και σχετικά με τις διαδικασίες και τις διεργασίες λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό ενός πακέτου αποδοχών, μεταξύ των οποίων πρέπει να περιλαμβάνονται τα εξής στοιχεία:
- α. οι συνιστώσες των αποδοχών·
 - β. τα κύρια χαρακτηριστικά και οι στόχοι των πακέτων αποδοχών και η εναρμόνισή τους με την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και των εταιρικών αξιών της επιχείρησης επενδύσεων·
 - γ. ο τρόπος με τον οποίο διασφαλίζεται ότι η πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο·
 - δ. ο τρόπος με τον οποίον τα σημεία του στοιχείου β) λαμβάνονται υπόψη στις εκ των προτέρων/εκ των υστέρων προσαρμογές, ιδίως για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.
46. Η εποπτική λειτουργία παραμένει υπεύθυνη για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη συνέλευση των μετόχων, καθώς και για την πρακτική υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών.

2.3 Σύσταση επιτροπής αποδοχών

47. Εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στην εθνική νομοθεσία, μια επιχείρηση επενδύσεων με εντός και εκτός ισολογισμού στοιχεία ενεργητικού των οποίων η μέση αξία υπερβαίνει τα 100 εκατομμύρια EUR κατά τη διάρκεια της τετραετούς περιόδου που προηγείται αμέσως του δεδομένου οικονομικού έτους πρέπει να συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών η οποία θα παρέχει συμβουλές στο διοικητικό όργανο κατά την άσκηση της εποπτικής του λειτουργίας και κατά την προετοιμασία των αποφάσεων του οργάνου αυτού.

48. Η επιτροπή αποδοχών μπορεί να συγκροτηθεί σε επίπεδο ομίλου, περιλαμβανομένων των καταστάσεων κατά τις οποίες ο φορέας ενοποιημένης εποπτείας υπόκειται στις διατάξεις της οδηγίας 2013/36/ΕΕ. Οι διατάξεις σχετικά με τη σύνθεση της επιτροπής αποδοχών που καθορίζονται στην ενότητα 2.4.1. εφαρμόζονται και στην περίπτωση που η επιτροπή συγκροτείται σε επίπεδο ομίλου.
49. Εφόσον δεν υπάρχει υποχρέωση συγκρότησης επιτροπής αποδοχών, θα πρέπει να θεωρείται ότι οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την επιτροπή αποδοχών αφορούν την εποπτική λειτουργία.

2.3.1 Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών

50. Σύμφωνα με το άρθρο 33 παράγραφος 2 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, η επιτροπή αποδοχών απαρτίζεται από μέλη του διοικητικού οργάνου που δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία και, κατά περίπτωση, από εκπροσώπους των εργαζομένων. Μόνο τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θεωρούνται μέλη της επιτροπής αποδοχών, ακόμη και αν άλλα μέλη του προσωπικού προβλέπεται ότι θα συμμετέχουν στις συνεδριάσεις της. Η επιτροπή αποδοχών πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
51. Ο πρόεδρος και η πλειονότητα των μελών της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ανεξαρτησία¹³. Εάν η εθνική νομοθεσία προβλέπει εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο, στην επιτροπή αποδοχών πρέπει να συμπεριλαμβάνεται ένας ή περισσότεροι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Εφόσον ο αριθμός των ανεξάρτητων μελών είναι ανεπαρκής, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν ειδική μέριμνα όταν εφαρμόζουν άλλα μέτρα ώστε να περιορίζονται οι συγκρούσεις συμφερόντων κατά τη λήψη αποφάσεων για ζητήματα αποδοχών.
52. Τα μέλη της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να διαθέτουν, συλλογικά, κατάλληλες γνώσεις, εμπειρογνωμοσύνη και επαγγελματική πείρα όσον αφορά τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών, τη διαχείριση κινδύνων και τις δραστηριότητες ελέγχου, ιδίως σε ό,τι αφορά τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής των αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και κεφαλαίων των επιχειρήσεων επενδύσεων.

2.3.2 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

53. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:
- α. να είναι αρμόδια για την προετοιμασία των αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές που πρόκειται να ληφθούν από την εποπτική λειτουργία, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της διαχειριστικής λειτουργίας του, καθώς και άλλων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού·

¹³ Ανεξαρτησία όπως ορίζεται στο σημείο 5.6 των κατευθυντήριων γραμμών της EAT σχετικά με την εσωτερική διακυβέρνηση και δείτε επίσης τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ESMA και της EAT σχετικά με την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του διοικητικού οργάνου και των προσώπων που κατέχουν καίριες θέσεις.

- β. να παρέχει τη στήριξή της και συμβουλές στην εποπτική λειτουργία σχετικά με τον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων, καθώς και για το αν η εν λόγω πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και αν υποστηρίζει την ισότιμη μεταχείριση του προσωπικού διαφορετικών φύλων·
 - γ. να υποστηρίζει την εποπτική λειτουργία κατά την επίβλεψη των πολιτικών, των πρακτικών και των διαδικασιών αποδοχών και σε συμμόρφωση προς την πολιτική αποδοχών και την απαίτηση για ουδέτερη ως προς το φύλο πολιτική αποδοχών·
 - δ. να ελέγχει εάν η ισχύουσα πολιτική αποδοχών παραμένει επικαιροποιημένη και, εάν είναι απαραίτητο, να διατυπώνει προτάσεις για αλλαγές·
 - ε. να εξετάζει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αποδοχών, τους οποίους ενδέχεται να αποφασίσει να προσλάβει η εποπτική λειτουργία για την παροχή συμβουλών ή στήριξης·
 - στ. να διασφαλίζει την επάρκεια των πληροφοριών που παρέχονται στους μετόχους σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών·
 - ζ. να αξιολογεί τους μηχανισμούς και τα συστήματα που θεσπίζονται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι στο σύστημα αποδοχών λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα επίπεδα όλων των ειδών κινδύνων, της ρευστότητας και των κεφαλαίων και ότι η συνολική πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, προάγει και συνάδει με την άρτια και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, την εταιρική κουλτούρα και τις εταιρικές αξίες, την κουλτούρα κινδύνου, καθώς και με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της επιχείρησης επενδύσεων·
 - η. να αξιολογεί την επίτευξη των στόχων επιδόσεων και την ανάγκη εκ των υστέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων malus και ρυθμίσεων περί επιστροφής αμοιβών·
 - θ. να εξετάζει διάφορα πιθανά σενάρια προκειμένου να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι πολιτικές και οι πρακτικές αποδοχών από εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα, και να επανελέγχει εκ των υστέρων τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για τον καθορισμό της χορήγησης και της εκ των προτέρων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων.
54. Σε περίπτωση που η επιχείρηση επενδύσεων έχει συγκροτήσει επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανώτερων στελεχών των λειτουργιών συμμόρφωσης, διαχείρισης κινδύνων και ελέγχου, εφόσον έχουν συγκροτηθεί, θα πρέπει να τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Το ίδιο ισχύει και για το προσωπικό το οποίο έχει επιφορτιστεί με την εφαρμογή των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, εφόσον δεν έχει συγκροτηθεί η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διατυπώνει συστάσεις προς την εποπτική λειτουργία σχετικά με τον σχεδιασμό του πακέτου αποδοχών και τα ποσά των αποδοχών προς καταβολή στα ανώτερα μέλη του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου.

2.3.3 Διαδικασία και δίαυλοι αναφοράς

55. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

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

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

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

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

2.4 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών

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

60. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να παρακολουθούν την εξέλιξη της διαφοράς αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων· σε περίπτωση επιχειρήσεων επενδύσεων με προσωπικό 50 ή περισσότερων ατόμων, ο υπολογισμός θα πρέπει να διενεργείται χωριστά ανά χώρα για τις ακόλουθες κατηγορίες:
- α. συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εξαιρουμένων των μελών του διοικητικού οργάνου·
 - β. μέλη του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της διοικητικής του αρμοδιότητας·
 - γ. μέλη του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας· και
 - δ. λοιπό προσωπικό
61. Όταν υφίστανται ουσιώδεις διαφορές ανάμεσα στον μέσο όρο αποδοχών των ανδρών και των γυναικών υπαλλήλων ή των ανδρών και των γυναικών μελών του διοικητικού οργάνου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να τεκμηριώνουν τους κύριους λόγους και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, κατά περίπτωση, ή θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν ότι η διαφορά δεν είναι απόρροια μιας πολιτικής αποδοχών που δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.
62. Στην περίπτωση ομίλων επιχειρήσεων επενδύσεων, η μητρική επιχείρηση της Ένωσης θα πρέπει επίσης να διενεργεί κεντρική επανεξέταση σε συμμόρφωση προς τον κανονισμό, καθώς και προς τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τους εσωτερικούς κανόνες του ομίλου.
63. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διενεργούν την κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση σε ατομική βάση. Σε περίπτωση ομίλου, οι θυγατρικές μπορούν να βασίζονται στην επανεξέταση που διενεργείται από τη μητρική επιχείρηση ή το μητρικό ίδρυμα της Ένωσης, όταν η επανεξέταση που διενεργήθηκε σε ενοποιημένη βάση περιελάμβανε την επιχείρηση επενδύσεων και όταν τα αποτελέσματα διατίθενται στην εποπτική λειτουργία της εν λόγω επιχείρησης επενδύσεων.
64. Ανεξάρτητα από την ευθύνη του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της εποπτικής του λειτουργίας, οι επιχειρήσεις επενδύσεων ενδέχεται να προβαίνουν σε εξωτερική ανάθεση, εν όλω ή εν μέρει, των καθηκόντων της περιοδικής ανεξάρτητης επανεξέτασης των πολιτικών αποδοχών¹⁴.
65. Στο πλαίσιο της κεντρικής και ανεξάρτητης εσωτερικής επανεξέτασης, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να αξιολογούν κατά πόσον οι συνολικές πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες αποδοχών:

¹⁴ Βλ. κατευθυντήριες γραμμές της EAT σχετικά με την εξωτερική ανάθεση δραστηριοτήτων και τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) 2017/565 της Επιτροπής, της 25ης Απριλίου 2016, για τη συμπλήρωση της οδηγίας 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά τις οργανωτικές απαιτήσεις και τους όρους λειτουργίας των επιχειρήσεων επενδύσεων, καθώς και τους ορισμούς που ισχύουν για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας.

- α. λειτουργούν κατά τα προβλεπόμενα (ειδικότερα, ότι τηρούνται οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι εσωτερικοί κανόνες που έχουν εγκριθεί· ότι οι καταβολές αποδοχών είναι κατάλληλες και σύμφωνες με την επιχειρηματική στρατηγική· και ότι αντικατοπτρίζονται επαρκώς το προφίλ κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και οι λοιποί σκοποί της επιχείρησης επενδύσεων).
 - β. συμμορφώνονται προς τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς, τις αρχές και τα πρότυπα· και
 - γ. εφαρμόζονται με συνέπεια σε επίπεδο ομίλου και δεν περιορίζουν την ικανότητα της επιχείρησης επενδύσεων να διασφαλίζει στέρεη κεφαλαιακή βάση σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου.
66. Οι άλλες σχετικές εσωτερικές εταιρικές λειτουργίες (δηλαδή το τμήμα ανθρώπινων πόρων, το νομικό τμήμα, το τμήμα στρατηγικού σχεδιασμού κ.λπ.), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές της εποπτικής λειτουργίας (ήτοι η επιτροπή λογιστικού ελέγχου, η επιτροπή κινδύνου και η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων), θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην επανεξέταση των πολιτικών αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων προκειμένου να διασφαλίζεται η εναρμόνιση με τη στρατηγική και το πλαίσιο της διαχείρισης κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων.
67. Σε περίπτωση που από την περιοδική επανεξέταση αποκαλυφθεί ότι οι πολιτικές αποδοχών δεν λειτουργούν κατά τον επιδιωκόμενο ή τον προβλεπόμενο τρόπο ή σε περίπτωση διατύπωσης συστάσεων, η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να διασφαλίζει ότι θα προταθεί, θα εγκριθεί και θα εφαρμοστεί εγκαίρως σχέδιο διορθωτικών μέτρων.
68. Τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας εσωτερικής επανεξέτασης και των ληφθέντων μέτρων για τη διόρθωση τυχόν προβλημάτων που διαπιστώθηκαν θα πρέπει να τεκμηριώνονται, είτε μέσω γραπτών εκθέσεων είτε μέσω των πρακτικών της συνεδρίασης των σχετικών επιτροπών ή της εποπτικής λειτουργίας, και να τίθενται στη διάθεση του διοικητικού οργάνου, των σχετικών επιτροπών και των εταιρικών λειτουργιών.

2.5 Εσωτερική διαφάνεια

69. Η πολιτική αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων θα πρέπει να δημοσιοποιείται εσωτερικά στο σύνολο του προσωπικού και να είναι προσβάσιμη σε όλο το προσωπικό ανά πάσα στιγμή. Εμπιστευτικές πτυχές των αποδοχών μεμονωμένων μελών του προσωπικού δεν υπόκεινται σε κανόνες εσωτερικής διαφάνειας.
70. Τα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών αποδοχών τους, καθώς και για τη διαδικασία και τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του αντίκτυπου των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων και στις μεταβλητές αποδοχές τους. Ειδικότερα, η διαδικασία αξιολόγησης των επιδόσεων ενός μεμονωμένου μέλους του

προσωπικού θα πρέπει να τεκμηριώνεται δεόντως και να είναι διαφανής για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο.

3. Πολιτικές αποδοχών και πλαίσιο ομίλου

71. Σύμφωνα με το άρθρο 25 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων πρέπει, με την επιφύλαξη των παρεκκλίσεων που προβλέπονται στο άρθρο 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, να συμμορφώνονται προς όλες τις απαιτήσεις των άρθρων 26, 30, 31, 32 και 33 της οδηγίας αυτής. Η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει τα ισχύοντα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα που αφορούν τις αποδοχές. Οι απαιτήσεις και οι διευκρινίσεις τους στο παρόν έγγραφο εφαρμόζονται σε ατομική βάση και, κατά περίπτωση, σε ενοποιημένη βάση όπως αναφέρεται στο άρθρο 7 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033.
72. Σε ενοποιημένο επίπεδο, η μητρική επιχείρηση της Ένωσης και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών εφαρμόζεται και τηρείται για όλο το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων όλων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σε όλες τις επιχειρήσεις επενδύσεων και άλλες οντότητες στο πλαίσιο της εποπτικής ενοποίησης και σε όλα τα υποκαταστήματα. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο. Οι ειδικές απαιτήσεις αποδοχών των θυγατρικών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.
73. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις επενδύσεων και τις οντότητες εντός του ίδιου ομίλου οι οποίες βρίσκονται εγκατεστημένες σε περισσότερα του ενός κράτη μέλη, η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου θα πρέπει να καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο η εφαρμογή της θα διευθετεί τις διαφορές κατά την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο των απαιτήσεων της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 για τις αποδοχές.
74. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων σε ενοποιημένη βάση, εφαρμόζονται οι απαιτήσεις αποδοχών που ισχύουν στο κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται η μητρική επιχείρηση της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ομίλου, ακόμα και αν η εφαρμογή των απαιτήσεων που θέτουν τα άρθρα 30 και 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 από το κράτος μέλος στο οποίο βρίσκεται η μητρική επιχείρηση της Ένωσης είναι πιο αυστηρή.
75. Τα αποσπασμένα μέλη του προσωπικού από μητρική επιχείρηση τρίτης χώρας σε θυγατρική της ΕΕ που αποτελεί επιχείρηση επενδύσεων ή υποκατάστημα τα οποία, εάν απασχολούνταν απευθείας από την επιχείρηση επενδύσεων ή το υποκατάστημα της ΕΕ, θα ενέλιπταν στο πεδίο εφαρμογής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού της εν λόγω επιχείρησης επενδύσεων ή του υποκαταστήματος της ΕΕ, αποτελούν συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Τα εν λόγω αποσπασμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να υπόκεινται στις διατάξεις περί αποδοχών της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 όπως εφαρμόζονται στο κράτος μέλος όπου είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση επενδύσεων της ΕΕ ή το υποκατάστημα, καθώς και στα ισχύοντα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα. Για τους σκοπούς των βραχυπρόθεσμων αποσπάσεων, για παράδειγμα όταν ένα πρόσωπο απλώς διαμένει σε ένα κράτος μέλος για μερικές εβδομάδες προκειμένου να εκτελέσει εργασίες στο πλαίσιο ενός έργου, το πρόσωπο αυτό θα πρέπει να

υπόκειται στις εν λόγω διατάξεις μόνον εάν θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού βάσει των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, λαμβανομένων υπόψη των αποδοχών που χορηγούνται για την αντίστοιχη χρονική περίοδο καθώς και του αντίστοιχου ρόλου και των αρμοδιοτήτων κατά τη διάρκεια της απόσπασης.

76. Οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή οι αποσπάσεις δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως μέσο καταστρατήγησης των απαιτήσεων περί αποδοχών της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και τυχόν συναφών προτύπων ή κατευθυντήριων γραμμών.
77. Οι απαιτήσεις για τις αποδοχές που προβλέπονται στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις επενδύσεων κρατών μελών ανεξαρτήτως αν ενδεχομένως αποτελούν θυγατρικές μητρικής επιχείρησης επενδύσεων ή ιδρύματος σε τρίτη χώρα. Όταν μια εγκατεστημένη στην ΕΕ θυγατρική μιας μητρικής επιχείρησης επενδύσεων εγκατεστημένης σε τρίτη χώρα αποτελεί μητρική επιχείρηση της Ένωσης, το πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης δεν περιλαμβάνει το επίπεδο της μητρικής επιχείρησης επενδύσεων που είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα και άλλες άμεσες θυγατρικές της εν λόγω μητρικής επιχείρησης επενδύσεων. Η μητρική επιχείρηση της Ένωσης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών σε επίπεδο ομίλου της μητρικής επιχείρησης επενδύσεων που είναι εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο των δικών της πολιτικών αποδοχών, στον βαθμό που αυτό δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις που προβλέπονται δυνάμει του συναφούς ενωσιακού ή εθνικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του παρόντος εγγράφου.

4 Αναλογικότητα

78. Η αρχή της αναλογικότητας η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 26 παράγραφος 3 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 αποσκοπεί στην αξιόπιστη αντιστοίχιση των πολιτικών και των πρακτικών περί αποδοχών με το ατομικό προφίλ κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων, ούτως ώστε να επιτυγχάνονται αποτελεσματικά οι στόχοι των απαιτήσεων για τις αποδοχές.
79. Κατά την εφαρμογή των απαιτήσεων αποδοχών και των διατάξεων του παρόντος εγγράφου με αναλογικό τρόπο, οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των εγγενών κινδύνων του επιχειρηματικού μοντέλου και των δραστηριοτήτων της επιχείρησης επενδύσεων.
80. Η υποχρέωση τήρησης άρτιων και αποτελεσματικών πολιτικών και πρακτικών αποδοχών ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις επενδύσεων και για το σύνολο του προσωπικού, ανεξαρτήτως των διαφορετικών χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων επενδύσεων.
81. Κατά την αξιολόγηση των αναλογικών απαιτήσεων και κατά τον καθορισμό του απαιτούμενου επιπέδου εξειδίκευσης των πολιτικών αποδοχών και των προσεγγίσεων μέτρησης του κινδύνου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη

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

82. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων έχουν λάβει άδεια να παρέχουν τις υπηρεσίες και τις δραστηριότητες που παρατίθενται στα σημεία 2, 3, 4, 6 και 7 του τμήματος Α του παραρτήματος 1 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, κατ' αρχήν αναμένεται υψηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης, ειδικότερα εάν η επιχείρηση επενδύσεων έχει την άδεια να διατηρεί στην κατοχή της χρήματα ή στοιχεία ενεργητικού πελατών.
83. Για τους ανωτέρω σκοπούς, οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα εξής κριτήρια:
- α. τα εντός και εκτός ισολογισμού στοιχεία ενεργητικού της επιχείρησης επενδύσεων και το κατά πόσον η επιχείρηση επενδύσεων πληροί τα κριτήρια και τα όρια που καθορίζονται στο άρθρο 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034·
 - β. το εάν η επιχείρηση επενδύσεων έχει λάβει άδεια να διατηρεί στην κατοχή της χρήματα ή στοιχεία ενεργητικού πελατών·
 - γ. ο τύπος των δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών που παρέχονται βάσει της άδειας λειτουργίας (π.χ. τμήματα Α και Β του παραρτήματος Ι της οδηγίας 2014/65/ΕΕ και οι λοιπές υπηρεσίες (π.χ. υπηρεσίες εκκαθάρισης) που παρέχονται από την επιχείρηση επενδύσεων·
 - δ. το ποσό των στοιχείων ενεργητικού που τελεί υπό διαχείριση·
 - ε. τα στοιχεία ενεργητικού υπό φύλαξη και διαχείριση·
 - στ. τον όγκο των εκτελούμενων εντολών πελατών·
 - ζ. τον όγκο της ημερήσιας ροής συναλλαγών·
 - η. τη γεωγραφική παρουσία της επιχείρησης επενδύσεων και το μέγεθος των δραστηριοτήτων της σε κάθε δικαιοδοσία, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων σε τρίτες χώρες·
 - θ. τη νομική μορφή και τα διαθέσιμα μετοχικά και χρεωστικά μέσα·
 - ι. τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των κεφαλαιακών απαιτήσεων·
 - ια. το εάν η επιχείρηση επενδύσεων ανήκει σε όμιλο και, εάν ναι, την αξιολόγηση αναλογικότητας που πραγματοποιείται για τον όμιλο και τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση επενδύσεων·

- ιβ. την υποκείμενη επιχειρηματική στρατηγική·
 - ιγ. τη δομή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και τον χρονικό ορίζοντα, τον μετρήσιμο χαρακτήρα και την προβλεψιμότητα των κινδύνων των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων·
 - ιδ. τη χρηματοδοτική διάρθρωση της επιχείρησης επενδύσεων·
 - ιε. την εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού·
 - ιστ. τις κύριες πηγές και τη διάρθρωση των κερδών και των ζημιών της επιχείρησης επενδύσεων·
 - ιζ. το είδος των πελατών (π.χ. πελάτες λιανικής, εταιρικοί πελάτες, μικρές επιχειρήσεις, δημόσιος φορέας)·
 - ιη. την πολυπλοκότητα των χρηματοπιστωτικών μέσων ή των συμβάσεων·
 - ιθ. τα καθήκοντα που αποτελούν αντικείμενο εξωτερικής ανάθεσης και τους διαύλους διανομής·
 - ικ. τα υφιστάμενα συστήματα τεχνολογίας των πληροφοριών (ΤΠ), συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων επιχειρησιακής συνέχειας και της εξωτερικής ανάθεσης δραστηριοτήτων στον συγκεκριμένο τομέα.
84. Πριν από την εφαρμογή με αναλογικό τρόπο των απαιτήσεων για τις αποδοχές και των διατάξεων που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, θα πρέπει να πραγματοποιείται ο προσδιορισμός του προσωπικού, με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 30 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και στον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής βάσει του άρθρου 30 παράγραφος 4 της οδηγίας αυτής (ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού), καθώς και με πρόσθετα εσωτερικά κριτήρια¹⁵.
85. Κατά την εφαρμογή ειδικών πολιτικών αποδοχών για διαφορετικές κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σύμφωνα με τις ενότητες 3 και 4 του παρόντος εγγράφου, για την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αντίκτυπος της εκάστοτε κατηγορίας συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται.

¹⁵ Ανατρέξτε στις κατευθυντήριες γραμμές για τη διαδικασία προσδιορισμού που περιγράφεται στην ενότητα 5 στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

86. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και τις διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές με τρόπο που προβλέπει ισότιμους όρους ανταγωνισμού μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων επενδύσεων.

Παρεκκλίσεις από τη διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

87. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής του άρθρου 32 παράγραφος της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 από τα κράτη μέλη, μια επιχείρηση επενδύσεων με σύνολο στοιχείων ενεργητικού που υπολείπεται του ορίου το οποίο καθορίζεται στην εθνική νομοθεσία μπορεί να μην εφαρμόσει τις απαιτήσεις αναβολής και καταβολής σε μέσα των μεταβλητών αποδοχών όπως καθορίζονται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) και στοιχείο ιβ) και στο τρίτο εδάφιο του άρθρου 32 παράγραφος 3 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.

88. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλονται σε ένα μέλος του προσωπικού και της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών ετήσιων αποδοχών για τους σκοπούς του άρθρου 32 παράγραφος 4 στοιχείο β) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, δηλαδή την εφαρμογή των παρεκκλίσεων από την απαίτηση αναβολής και καταβολής σε μέσα των μεταβλητών αποδοχών σε μεμονωμένα μέλη του προσωπικού, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ποσά που εξειδικεύονται στα στοιχεία α) και β) και να εφαρμόζουν τους περαιτέρω όρους στα στοιχεία γ) έως η):

- α. οι ετήσιες μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται για την περίοδο επιδόσεων που αντιστοιχεί στο οικονομικό έτος για το οποίο καθορίζεται αν μπορεί να ισχύσει η παρέκκλιση και όλες τις περιόδους επιδόσεων που έληξαν σε αυτό το οικονομικό έτος, ανεξάρτητα από τη διάρκεια των υποκείμενων περιόδων επιδόσεων που έληξαν εντός αυτού του οικονομικού έτους, π.χ. θα πρέπει να περιλαμβάνουν το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών με βάση ανανεούμενες και μη ανανεούμενες πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους και πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης για περιόδους άνω του ενός έτους όποτε η υποκείμενη περίοδος έληξε εντός του δεδομένου οικονομικού έτους·
- β. οι σταθερές ετήσιες αποδοχές που χορηγούνται για το προηγούμενο έτος επιδόσεων· οι επιχειρήσεις επενδύσεων δύνανται να μη λάβουν υπόψη λοιπές χορηγήσεις που θεωρούνται σταθερές αποδοχές βάσει των παραγράφων 127 και 128·
- γ. οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται για το προηγούμενο έτος επιδόσεων, ανεξαρτήτως του τρόπου καταβολής των αποδοχών, ήτοι σε μετρητά, χρηματοπιστωτικά μέσα ή άλλες μορφές μεταβλητών αποδοχών·
- δ. οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να αποτελούνται από όλες τις μορφές των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των μεταβλητών αποδοχών βάσει επιδόσεων, των ποσών που καταβάλλονται ως εγγυημένες μεταβλητές

αποδοχές, των πρόσθετων αμοιβών διακράτησης, της αποζημίωσης λόγω απόλυσης ή των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών

- ε. το ποσό των μεταβλητών αποδοχών που χορηγούνται για περιόδους επιδόσεων μεγαλύτερες του ενός έτους, π.χ. βάσει μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων ή πολυετών δεδουλευμένων περιόδων, λαμβανομένου υπόψη του συνολικού ποσού για το έτος επιδόσεων κατά το οποίο λήγουν οι περίοδοι επιδόσεων
 - στ. το πλήρες ποσό των μεταβλητών αποδοχών που χορηγούνται εντός του έτους επιδόσεων ως εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές, πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης, αποζημίωση λόγω απόλυσης και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές
 - ζ. τα ποσά θα πρέπει να βασίζονται στον ορισμό για σταθερές και μεταβλητές αποδοχές όπως περιλαμβάνεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και θα πρέπει να υπολογίζονται με βάση τις ακαθάριστες χορηγούμενες αποδοχές
 - η. όταν το ποσό καθορίζεται σε εξατομικευμένη βάση, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που χορηγούνται από την επιχείρηση επενδύσεων. όταν το ποσό καθορίζεται σε ενοποιημένη βάση, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι αποδοχές που χορηγούνται στο πλαίσιο της εποπτικής ενοποίησης και
 - θ. όποτε οι αποδοχές καταβάλλονται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα ποσά θα πρέπει να μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και τον προϋπολογισμό για τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους της επιχείρησης επενδύσεων.¹⁶
89. Κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου της αξίας των στοιχείων ενεργητικού για την τετραετία ακριβώς πριν από το τρέχον οικονομικό έτος για τους σκοπούς του στοιχείου α) του άρθρου 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να χρησιμοποιούν τον απλό μέσο όρο αυτής της αξίας στη λήξη της προηγούμενης τετραετίας. Όποτε τα ποσά τηρούνται σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ, τα ποσά θα πρέπει να μετατρέπονται σε ευρώ, με τη συναλλαγματική ισοτιμία που δημοσιεύει η Επιτροπή για λόγους δημοσιονομικού προγραμματισμού και τον προϋπολογισμό για τον τελευταίο μήνα κάθε οικονομικού έτους.
90. Όταν το εθνικό δίκαιο εξουσιοδοτεί τις αρμόδιες αρχές να καθορίζουν τα όρια βάσει του άρθρου 32 παράγραφος 4 στοιχείο α) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 για μεμονωμένες επιχειρήσεις επενδύσεων, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει, κατά τη μείωση ή αύξηση των ορίων, να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης επενδύσεων, την εσωτερική της οργάνωση ή, κατά περίπτωση, τα χαρακτηριστικά του ομίλου στον οποίο ανήκει, καθώς επίσης και τα κριτήρια αναλογικότητας που καθορίζονται στο παρόν έγγραφο. Το ίδιο ισχύει και σε σχέση με τις μειώσεις των ορίων που

¹⁶ Οι συναλλαγματικές ισοτιμίες μπορούν να αναζητηθούν στον διαδικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

καθορίζονται στο άρθρο 32 παράγραφος 5 στοιχεία γ), δ) και ε) και στο άρθρο 32 παράγραφος 6.

91. Όταν το εθνικό δίκαιο εξουσιοδοτεί τις αρμόδιες αρχές να καθορίζουν τα όρια βάσει του άρθρου 32 παράγραφος 7 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει, όταν μειώνουν το όριο, να λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια που καθορίζει το άρθρο αυτό και τον αντίκτυπο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων και τα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται σε σύγκριση με άλλα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Για παράδειγμα, όταν υφίσταται σημαντικότερος αντίκτυπος στο προφίλ κινδύνου, είναι πιθανό να ενδείκνυται να ζητηθεί η εφαρμογή αναβολής και καταβολής σε μέσα.

5. Η διαδικασία προσδιορισμού

92. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων είναι υπεύθυνες για τον προσδιορισμό των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται (συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού). Όλες οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διενεργούν σε ετήσια βάση αυτοαξιολόγηση προκειμένου να προσδιορίζουν όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται. Η διαδικασία προσδιορισμού θα πρέπει να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής αποδοχών της επιχείρησης επενδύσεων.
93. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να βασίζεται αφενός στα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που καθορίζονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και, αφετέρου -όπου κρίνεται αναγκαίο για τη διασφάλιση του πλήρους προσδιορισμού όλων των μελών του προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται- στα πρόσθετα κριτήρια τα οποία καθορίζονται από την επιχείρηση επενδύσεων και τα οποία αντικατοπτρίζουν τα επίπεδα κινδύνου διαφόρων δραστηριοτήτων εντός της επιχείρησης επενδύσεων, καθώς και τον αντίκτυπο των μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου.
94. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων με βάση τις αποδοχές των μελών του προσωπικού, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι σταθερές αποδοχές που χορηγήθηκαν το προηγούμενο οικονομικό έτος και οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται στο προσωπικό κατά τη διάρκεια ή το προηγούμενο οικονομικό έτος. Οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγήθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους είναι οι μεταβλητές αποδοχές που χορηγήθηκαν εντός του προηγούμενου οικονομικού έτους με βάση τις προηγούμενες επιδόσεις. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν την ισχύουσα μέθοδο στην πολιτική αποδοχών που εφαρμόζουν. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων με βάση τις αποδοχές μελών του προσωπικού, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλες τις

χρηματικές και μη χρηματικές σταθερές και μεταβλητές συνιστώσες αποδοχών που χορηγήθηκαν για επαγγελματικές υπηρεσίες. Τα συνήθη πακέτα αποδοχών που δεν συνυπολογίζονται σε ατομικό επίπεδο θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη βάσει του συνολικού ποσού κατανεμημένου σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια στο εκάστοτε μεμονωμένο μέλος του προσωπικού.

95. Κατά την εφαρμογή ποσοτικών κριτηρίων που ορίζονται σε ευρώ, οι επιχειρήσεις επενδύσεων που χορηγούν αποδοχές σε άλλο νόμισμα πλην ευρώ θα πρέπει να μετατρέπουν τα ισχύοντα όρια με χρήση είτε της εσωτερικής συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιήθηκε για την ενοποίηση των λογαριασμών είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας που χρησιμοποιεί η Επιτροπή για τον δημοσιονομικό προγραμματισμό και τον προϋπολογισμό για τον μήνα στον οποίο χορηγήθηκαν οι αποδοχές είτε της συναλλαγματικής ισοτιμίας για τον τελευταίο μήνα του οικονομικού έτους της επιχείρησης επενδύσεων. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να τεκμηριώνει την ισχύουσα μέθοδο για τον καθορισμό της συναλλαγματικής ισοτιμίας στην πολιτική αποδοχών που εφαρμόζει.
96. Η αυτοαξιολόγηση θα πρέπει να είναι σαφής, συνεπής, ορθά τεκμηριωμένη και να επικαιροποιείται περιοδικά κατά τη διάρκεια του έτους τουλάχιστον σε σχέση με τα ποιοτικά κριτήρια που καθορίζονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και, όποτε ενδείκνυται, επιπρόσθετα των κριτηρίων των επιχειρήσεων επενδύσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα μέλη του προσωπικού που εμπíπτουν ή ενδέχεται να εμπíπτουν στα κριτήρια του άρθρου 3 των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού για περίοδο τουλάχιστον τριών μηνών εντός ενός οικονομικού έτους αντιμετωπίζονται ως συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.
97. Στην τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης που διενεργείται σε σχέση με τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού θα πρέπει να περιλαμβάνονται τουλάχιστον οι εξής πληροφορίες:
- α. το σκεπτικό στο οποίο στηρίζεται η αυτοαξιολόγηση και το πεδίο εφαρμογής της·
 - β. η προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση των κινδύνων που ανακύπτουν από την επιχειρηματική στρατηγική και τις δραστηριότητες της επιχείρησης επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων γεωγραφικών τοποθεσιών·
 - γ. ο τρόπος αξιολόγησης των προσώπων που εργάζονται σε επιχειρήσεις επενδύσεων και άλλες οντότητες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, σε θυγατρικές και υποκαταστήματα, συμπεριλαμβανομένων των οντοτήτων που είναι εγκατεστημένες σε τρίτες χώρες·
 - δ. ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των διαφόρων εταιρικών οργάνων και εσωτερικών λειτουργιών που εμπλέκονται στον σχεδιασμό, στην επίβλεψη, στην επανεξέταση και στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης· και
 - ε. το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού.

98. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να τηρούν αρχεία της διαδικασίας προσδιορισμού και των αποτελεσμάτων της και θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν στην αρμόδια εποπτική τους αρχή τον τρόπο προσδιορισμού των μελών του προσωπικού σύμφωνα, αφενός, με τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια που προβλέπονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα και, αφετέρου, με τυχόν πρόσθετα κριτήρια που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις επενδύσεων.
99. Η τεκμηρίωση της αυτοαξιολόγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τον αριθμό των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται για πρώτη φορά, τις αρμοδιότητες και δραστηριότητες των θέσεων εργασίας τους, τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό και την κατανομή, εντός της επιχείρησης επενδύσεων, των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε επιχειρηματικούς τομείς, καθώς και σύγκριση με τα αποτελέσματα της αυτοαξιολόγησης του προηγούμενου έτους.
100. Στην τεκμηρίωση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνονται μέλη του προσωπικού που έχουν προσδιοριστεί βάσει των ποσοτικών κριτηρίων, αλλά για τα οποία εκτιμάται ότι οι επαγγελματικές τους δραστηριότητες δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται, σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διατηρούν την τεκμηρίωση για επαρκές χρονικό διάστημα ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.

5.1 Προηγούμενη έγκριση εξαιρέσεων

101. Όταν η επιχείρηση επενδύσεων καθορίζει σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ότι οι επαγγελματικές δραστηριότητες του μέλους του προσωπικού δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται και υποβάλλει αίτηση για προηγούμενη έγκριση, θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:
- α. το διοικητικό όργανο θα πρέπει να αποφασίζει βάσει της διενεργηθείσας ανάλυσης στο πλαίσιο της ετήσιας διαδικασίας προσδιορισμού εάν τα μέλη του προσωπικού δεν έχουν στην πραγματικότητα ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται και να ενημερώνει την εποπτική λειτουργία σχετικά με τη ληφθείσα απόφαση. Η εποπτική λειτουργία ή η επιτροπή αποδοχών, εφόσον έχει συγκροτηθεί, θα πρέπει να εξετάζει τα κριτήρια και τη διαδικασία βάσει των οποίων λαμβάνονται οι αποφάσεις και να εγκρίνει τις εφαρμοζόμενες εξαιρέσεις¹⁷.
 - β. κάθε αίτηση για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να υποβάλλεται χωρίς καθυστέρηση, και το αργότερο εντός έξι μηνών από το τέλος του προηγούμενου οικονομικού έτους. Η αρμόδια αρχή θα πρέπει να αξιολογεί την αίτηση και να την εγκρίνει ή να την απορρίπτει,

¹⁷ Ανατρέξτε στην παράγραφο 103 όσον αφορά την έγκριση εξαιρέσεων στην πολιτική αποδοχών.

κατά το δυνατόν, εντός χρονικής περιόδου τριών μηνών από την παραλαβή της πλήρους τεκμηρίωσης·

- γ. σε περίπτωση που οι συνολικές αποδοχές του μέλους του προσωπικού ανήλθαν ή υπερέβησαν το ποσό του 1 000 000 ευρώ κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να ενημερώνει αμέσως την Ευρωπαϊκή Αρχή Τραπεζών σχετικά με τη ληφθείσα αίτηση και να υποβάλλει την αρχική αξιολόγησή της. Κατόπιν αιτήματος, η αρμόδια αρχή θα πρέπει να υποβάλλει αμέσως στην EAT όλες τις πληροφορίες τις οποίες έχει λάβει από την επιχείρηση επενδύσεων. Η EAT θα συνεργάζεται με την αρμόδια αρχή προκειμένου να διασφαλίζεται η συνεπής έγκριση των εν λόγω εξαιρέσεων πριν από τη λήψη της απόφασης σχετικά με την έγκριση ή την απόρριψη της αίτησης από την αρμόδια αρχή.

102. Η προηγούμενη έγκριση όσον αφορά την εξαίρεση μελών του προσωπικού που προσδιορίζονται σε σχέση με τα ποσοτικά κριτήρια θα πρέπει να χορηγείται μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Το αίτημα για προηγούμενη έγκριση σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να υποβάλλεται κάθε χρόνο. Όσον αφορά τα μέλη του προσωπικού για τα οποία λαμβάνεται για πρώτη φορά απόφαση σχετικά με την αίτηση, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το οικονομικό έτος κατά το οποίο ζητήθηκε η προηγούμενη έγκριση και το επόμενο οικονομικό έτος. Για τα μέλη του προσωπικού για τα οποία έχει ήδη εγκριθεί η εξαίρεση για το τρέχον οικονομικό έτος, η προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να αφορά μόνο το επόμενο οικονομικό έτος.
103. Σε περίπτωση εξαίρεσης συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε θυγατρικές οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή της μητρικής επιχείρησης επενδύσεων. Για τα υποκαταστήματα επιχειρήσεων επενδύσεων με έδρα σε τρίτη χώρα, ως αρμόδια αρχή νοείται η αρμόδια αρχή που είναι υπεύθυνη για την εποπτεία των επιχειρήσεων επενδύσεων στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένο το υποκατάστημα.
104. Τα αιτήματα για προηγούμενη έγκριση θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα ονόματα ή άλλο μοναδικό αναγνωριστικό για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού για τα οποία θα πρέπει να εφαρμοστεί εξαίρεση, το ποσοστό της εισφοράς της επιχειρηματικής μονάδας στην οποία δραστηριοποιείται το μέλος του προσωπικού στην απαίτηση σχετικά με τα συνολικά ίδια κεφάλαια της επιχείρησης επενδύσεων και την ανάλυση του αντίκτυπου του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης, για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Σε περίπτωση που τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δραστηριοποιούνται στην ίδια επιχειρηματική μονάδα και ασκούν τα ίδια καθήκοντα, θα πρέπει να πραγματοποιείται από κοινού αξιολόγηση.

5.2 Διακυβέρνηση της διαδικασίας προσδιορισμού

105. Το διοικητικό όργανο έχει την τελική ευθύνη για τη διαδικασία προσδιορισμού και την αντίστοιχη πολιτική. Το διοικητικό όργανο κατά την άσκηση της εποπτικής του λειτουργίας θα πρέπει:
- α. να εγκρίνει την πολιτική για τη διαδικασία προσδιορισμού ως τμήμα της πολιτικής αποδοχών·
 - β. να συμμετέχει στον σχεδιασμό της αυτοαξιολόγησης·
 - γ. να διασφαλίζει ότι η αξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού διενεργείται δεόντως σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2019/2034, τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές·
 - δ. να επιβλέπει τη διαδικασία προσδιορισμού σε διαρκή βάση·
 - ε. να εγκρίνει τυχόν ουσιώδεις εξαιρέσεις από την εγκεκριμένη πολιτική ή τυχόν ουσιώδεις μεταβολές αυτής, καθώς και να εξετάζει και να παρακολουθεί προσεκτικά τον αντίκτυπό τους·
 - στ. να εγκρίνει ή να επιβλέπει τυχόν εξαίρεση μελών του προσωπικού σύμφωνα με τα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού σε περίπτωση που η επιχείρηση επενδύσεων κρίνει ότι τα εν λόγω μέλη του προσωπικού δεν πληρούν τα ποσοτικά κριτήρια που καθορίζονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα, επειδή στην πραγματικότητα δεν έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται·
 - ζ. να επανεξετάζει κατά περιόδους την εγκεκριμένη πολιτική και, εφόσον απαιτείται, να την τροποποιεί.
106. Σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της για την κατάρτιση των αποφάσεων όσον αφορά τις αποδοχές. Σε περίπτωση που δεν έχει συγκροτηθεί επιτροπή αποδοχών, τα αντίστοιχα καθήκοντα θα πρέπει να εκτελούνται από τα μη εκτελεστικά μέλη και ει δυνατόν τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού οργάνου στο πλαίσιο της εποπτικής του λειτουργίας.
107. Η λειτουργία συμμόρφωσης, η λειτουργία διαχείρισης κινδύνου ή τα μέλη του προσωπικού που έχουν επιφορτιστεί με τις διαδικασίες διαχείρισης κινδύνου, οι λειτουργίες επιχειρηματικής υποστήριξης (π.χ. νομικό τμήμα, τμήμα ανθρώπινων πόρων) και οι σχετικές επιτροπές του διοικητικού οργάνου (ήτοι η επιτροπή κινδύνου, η επιτροπή ανάδειξης υποψηφίων και η επιτροπή ελέγχου) θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία προσδιορισμού σύμφωνα με τους αντίστοιχους ρόλους τους καθώς επίσης και σε διαρκή βάση. Ειδικότερα, σε περίπτωση που έχει συγκροτηθεί επιτροπή κινδύνου, αυτή θα πρέπει να συμμετέχει στη διαδικασία προσδιορισμού με την επιφύλαξη των καθηκόντων της επιτροπής αποδοχών. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν τη δέουσα

ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ όλων των εσωτερικών οργάνων και λειτουργιών που εμπλέκονται στη διαδικασία προσδιορισμού. Η διαδικασία προσδιορισμού και το αποτέλεσμα της θα πρέπει να υπόκεινται σε ανεξάρτητη εσωτερική ή εξωτερική επανεξέταση.

5.3 Διαδικασία προσδιορισμού σε εξατομικευμένο και σε ενοποιημένο επίπεδο

108. Κατά τον προσδιορισμό των κατηγοριών των μελών του προσωπικού βάσει του άρθρου 30 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια προσδιορισμού που περιλαμβάνονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, καθώς και τα επιπρόσθετα κριτήρια που καθορίζονται από τις επιχειρήσεις επενδύσεων, καταρχάς, σε εξατομικευμένη βάση, χρησιμοποιώντας τα στοιχεία και λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της εκάστοτε επιχείρησης επενδύσεων και, επιπλέον, σε ενοποιημένη βάση. Σε ενοποιημένη βάση, η μητρική επιχείρηση της Ένωσης θα πρέπει να εφαρμόζει τα κριτήρια χρησιμοποιώντας τα ενοποιημένα στοιχεία και λαμβάνοντας υπόψη την ενοποιημένη κατάσταση και τον αντίκτυπό τους στο προφίλ κινδύνου των επιχειρήσεων επενδύσεων σε ενοποιημένη βάση.
109. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού σε ενοποιημένο επίπεδο, τα μέλη του προσωπικού μιας θυγατρικής εμπίπτουν στα κριτήρια αυτά μόνον εάν είναι αρμόδια για τις λειτουργίες που αναφέρονται στα εν λόγω κριτήρια σε ενοποιημένη βάση. Για παράδειγμα, υπάλληλος θυγατρικής που είναι μέλος του διοικητικού οργάνου της εν λόγω θυγατρικής θα πρέπει να καλύπτεται από το κριτήριο «ο υπάλληλος είναι μέλος του διοικητικού οργάνου υπό τη διοικητική του αρμοδιότητα» μόνον εάν ο/η υπάλληλος είναι επίσης μέλος του διοικητικού οργάνου της μητρικής επιχείρησης επενδύσεων της ΕΕ.
110. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλες τις αποδοχές που χορηγούνται στο εκάστοτε μέλος του προσωπικού στο πλήρες πλαίσιο της εποπτικής εποπτείας.
111. Κατά την εφαρμογή των ποιοτικών κριτηρίων προσδιορισμού, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να προσδιορίζουν το προσωπικό που είναι αρμόδιο για τη λειτουργία που αναφέρεται στα ποιοτικά κριτήρια· το κύριο κριτήριο για τον προσδιορισμό δεν είναι η ονομασία της λειτουργίας αλλά η εξουσία και η αρμοδιότητα που ανατίθεται στην εν λόγω λειτουργία.

5.4 Ρόλος της μητρικής επιχείρησης της Ένωσης

112. Η μητρική επιχείρηση της Ένωσης θα πρέπει να διασφαλίζει τη γενική συνεκτικότητα των πολιτικών του ομίλου για τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών προσδιορισμού και της ορθής εφαρμογής τους σε ενοποιημένη και ατομική βάση.

5.5 Ρόλος θυγατρικών και υποκαταστημάτων

113. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που αποτελούν θυγατρικές μιας μητρικής επιχείρησης της Ένωσης θα πρέπει, στο πλαίσιο της πολιτικής τους για τις αποδοχές, να εφαρμόζουν την πολιτική που έχει θεσπιστεί από τη μητρική επιχείρηση της Ένωσης σε ενοποιημένη βάση και τη διαδικασία για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού.
114. Όλες οι θυγατρικές θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία προσδιορισμού που διενεργείται από τη μητρική επιχείρηση της Ένωσης σε ενοποιημένη βάση. Ειδικότερα, κάθε θυγατρική που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων οι οποίες δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στις διατάξεις της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, θα πρέπει να παρέχει στη μητρική επιχείρηση της Ένωσης όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον ορθό προσδιορισμό όλων των μελών του προσωπικού που έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται σε ενοποιημένη βάση.
115. Οι θυγατρικές που δεν υπόκεινται αυτές καθαυτές στην οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 δεν υποχρεούνται να διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού σε ατομικό επίπεδο, εκτός εάν τους ζητηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις για τις αποδοχές που αφορούν ειδικά τον τομέα τους. Όσον αφορά τις θυγατρικές που δεν υπόκεινται στην οδηγία ή σε άλλες ειδικές απαιτήσεις για τις αποδοχές, η αξιολόγηση θα πρέπει να εκτελείται από τη μητρική επιχείρηση της Ένωσης σε ενοποιημένη βάση, βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τη θυγατρική. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 θα πρέπει να διενεργούν τη δική τους αυτοαξιολόγηση για τον προσδιορισμό συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε ατομικό επίπεδο. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που περιλαμβάνονται σε διαδικασία προσδιορισμού σε ενοποιημένη βάση μπορούν να αναθέτουν την πρακτική εφαρμογή της διαδικασίας προσδιορισμού σε ατομικό επίπεδο στη μητρική επιχείρηση της Ένωσης.
116. Τα εγκατεστημένα σε κράτος μέλος υποκαταστήματα επιχειρήσεων επενδύσεων που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα και οι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος επιχειρήσεις επενδύσεων οι οποίες αποτελούν θυγατρικές μητρικών επιχειρήσεων επενδύσεων εγκατεστημένων σε τρίτες χώρες θα πρέπει να διενεργούν τη διαδικασία προσδιορισμού και να ενημερώνουν τη μητρική τους επιχείρηση επενδύσεων για τα αποτελέσματά της. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που είναι εγκατεστημένες σε κράτος μέλος θα πρέπει επίσης να συμπεριλαμβάνουν στην αξιολόγησή τους τις θυγατρικές τους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εποπτικής ενοποίησης και τα υποκαταστήματα που είναι εγκατεστημένα σε τρίτες χώρες. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να γνωρίζουν ότι τα υποκαταστήματα αποτελούν μη ανεξάρτητο τμήμα της επιχείρησης επενδύσεων.
117. Για τα υποκαταστήματα τρίτης χώρας που βρίσκονται σε κράτος μέλος, τα κριτήρια προσδιορισμού θα πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο με αυτόν που εφαρμόζεται στις λειτουργίες, στις επιχειρηματικές δραστηριότητες και στο προσωπικό που είναι

εγκατεστημένο σε ένα κράτος μέλος, όπως στην περίπτωση επιχείρησης επενδύσεων σε ατομικό επίπεδο.

6. Κεφαλαιακή βάση

118. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η χορήγηση, καταβολή και κατοχύρωση μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αμοιβών, σύμφωνα με την πολιτική αποδοχών των επιχειρήσεων επενδύσεων δεν είναι επιβλαβής για την ικανότητα των επιχειρήσεων επενδύσεων να διασφαλίζουν υγιή κεφαλαιακή βάση.
119. Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον η κεφαλαιακή βάση είναι υγιής, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα συνολικά ίδια κεφάλαιά της, τη σύνθεσή τους και, ιδίως, το κεφάλαιο κοινών μετοχών της κατηγορίας 1 και τις απαιτήσεις για τα ίδια κεφάλαιά της. Η απαίτηση διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης εφαρμόζεται επίσης σε ενοποιημένη βάση. Επιπλέον, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα των εποπτικών τους αξιολογήσεων.
120. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τον αντίκτυπο των μεταβλητών αποδοχών –τόσο των άμεσα καταβαλλόμενων όσο και των αναβαλλόμενων ποσών– στον κεφαλαιακό τους προγραμματισμό και στον προγραμματισμό ρευστότητάς τους, καθώς και στη συνολική διαδικασία αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου τους.
121. Οι συνολικές μεταβλητές αποδοχές που χορηγούνται από μια επιχείρηση επενδύσεων δεν πρέπει να περιορίζουν την ικανότητα της επιχείρησης επενδύσεων για διατήρηση ή αποκατάσταση της υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα και θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα των μετόχων και των ιδιοκτητών, των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερομένων. Οι μεταβλητές αποδοχές δεν θα πρέπει να χορηγούνται ούτε να καταβάλλονται εάν κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα να μην είναι πλέον υγιής η κεφαλαιακή βάση της επιχείρησης επενδύσεων. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζει τις εν λόγω απαιτήσεις, τα αποτελέσματα της συνολικής διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού της κεφαλαίου, τον πολυετή κεφαλαιακό προγραμματισμό της και τις συστάσεις των αρμόδιων αρχών και των Ευρωπαϊκών Εποπτικών Αρχών σχετικά με τη διανομή κερδών, κατά τον προσδιορισμό:
- α. του συνολικού κονδυλίου μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν για το συγκεκριμένο έτος· και
 - β. του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν στο συγκεκριμένο έτος.
122. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που δεν έχουν υγιή κεφαλαιακή βάση ή στις οποίες διακυβεύεται ο υγιής χαρακτήρας της κεφαλαιακής βάσης θα πρέπει να λαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές:

- α. μείωση του κονδυλίου πρόσθετων αμοιβών (bonus), συμπεριλαμβανομένου του ενδεχομένου μηδενισμού του·
- β. εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως των ρυθμίσεων malus·
- γ. χρήση του καθαρού κέρδους της επιχείρησης επενδύσεων κατά το επίμαχο έτος και, ενδεχομένως, κατά τα επόμενα έτη για την ενίσχυση της κεφαλαιακής βάσης. Η επιχείρηση επενδύσεων δεν θα πρέπει να αντισταθμίζει τυχόν μείωση της μεταβλητής αποζημίωσης που πραγματοποιείται με σκοπό τη διασφάλιση υγιούς κεφαλαιακής βάσης σε μεταγενέστερα έτη ή με άλλες πληρωμές, μηχανισμούς ή μεθόδους που οδηγούν σε καταστράτηγηση της παρούσας διάταξης.

123. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να παρεμβαίνουν όταν η χορήγηση μεταβλητών αποδοχών είναι επιβλαβής για τη διατήρηση υγιούς κεφαλαιακής βάσης επιβάλλοντας στην επιχείρηση επενδύσεων την απαίτηση μείωσης ή εφαρμογής ανώτατου ορίου στο συνολικό κονδύλιο μεταβλητών αποδοχών που καθορίζεται έως ότου βελτιωθεί η κατάσταση της κεφαλαιακής επάρκειας και, εάν είναι απαραίτητο, επιβάλλοντας την εφαρμογή μέτρων προσαρμογής με βάση τις επιδόσεις, ιδίως ρυθμίσεις malus, καθώς και τη χρήση των καθαρών κερδών της επιχείρησης επενδύσεων για την ενίσχυση των ιδίων κεφαλαίων.

Τίτλος II - Διάρθρωση αποδοχών

7. Κατηγορίες αποδοχών

124. Βάσει της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι αποδοχές είναι είτε σταθερές είτε μεταβλητές αποδοχές· δεν υπάρχει τρίτη κατηγορία αποδοχών. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο των παρεκκλίσεων του άρθρου 32 παράγραφοι 4 έως 7 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, στις περιπτώσεις που οι αποδοχές είναι μεταβλητές και καταβάλλονται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει επίσης να πληρούνται όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 επιπρόσθετα στις γενικές απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στα άρθρα 26 και 30 αυτής της οδηγίας. Για τον σκοπό αυτό, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να κατατάσσουν, σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, τις συνιστώσες των αποδοχών είτε στις σταθερές είτε στις μεταβλητές αποδοχές και οι πολιτικές αποδοχών τους θα πρέπει να θέτουν σαφή, αντικειμενικά, προκαθορισμένα και διαφανή κριτήρια για την υπαγωγή όλων των συνιστωσών των αποδοχών είτε στη σταθερή είτε στη μεταβλητή κατηγορία σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

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

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

- α. βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια·
- β. είναι μη προαιρετικού χαρακτήρα και αντικατοπτρίζουν το επίπεδο επαγγελματικής πείρας και αρχαιότητας του υπαλλήλου·
- γ. χαρακτηρίζονται από διαφάνεια ως προς το ατομικό ποσό που χορηγείται σε ατομικό επίπεδο στο μέλος του προσωπικού·
- δ. είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης·
- ε. είναι αμετάκλητου χαρακτήρα· το μόνιμο ποσό μπορεί να μεταβληθεί μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης σύμφωνα με τα εθνικά κριτήρια περί καθορισμού των μισθών·
- στ. δεν μπορούν να μειωθούν, να ανασταλούν ή να ακυρωθούν από την επιχείρηση επενδύσεων·
- ζ. δεν παρέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου· και
- η. δεν εξαρτώνται από τις επιδόσεις.

127. Οι συνιστώσες των αποδοχών οι οποίες είτε εντάσσονται στο πλαίσιο μιας γενικής πολιτικής σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που απαριθμούνται στην παράγραφο 128 είτε συνιστούν πληρωμές που καταβάλλονται υποχρεωτικά δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, θεωρούνται σταθερές αποδοχές. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι πληρωμές που αποτελούν τμήμα των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση, όπως ορίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

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

- α. οι αποδοχές καταβάλλονται στο εκπατρισμένο προσωπικό λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης και των φορολογικών συντελεστών που ισχύουν στη διαφορετική χώρα·
- β. τα επιδόματα χρησιμοποιούνται για την αύξηση του σταθερού βασικού μισθού σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το προσωπικό εργάζεται στο εξωτερικό και λαμβάνει μικρότερες αποδοχές από εκείνες που θα του καταβάλλονταν για συγκρίσιμη θέση στην τοπική αγορά εργασίας, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες ειδικές προϋποθέσεις:
 - ι. το επίδομα καταβάλλεται αδιακρίτως σε όλα τα μέλη του προσωπικού που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση·

- ii. το επίδομα χορηγείται επειδή το προσωπικό εργάζεται προσωρινά στο εξωτερικό ή σε διαφορετική θέση και απαιτείται προσαρμογή του επιπέδου αποδοχών ώστε να συνάδει με τα επίπεδα αμοιβών στην αντίστοιχη αγορά·
- iii. το επίπεδο πρόσθετων πληρωμών βασίζεται σε προκαθορισμένα κριτήρια·
- iv. η διάρκεια του επιδόματος συνδέεται με τη διάρκεια της κατάστασης που αναφέρεται ανωτέρω.

8. Ιδιαίτερες περιπτώσεις συνιστώσων των αποδοχών

8.1 Επιδόματα

129. Οι μεταβλητές και σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται από τις επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, περιλαμβανομένων πρόσθετων ή επικουρικών πληρωμών ή παροχών. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να αναλύουν τα επιδόματα¹⁸ και να τα κατατάσσουν στη μεταβλητή ή στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών. Η κατάταξη θα πρέπει να βασίζεται στα κριτήρια που παρατίθενται στην ενότητα 7.

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

- α. καταβάλλονται μόνο σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού¹⁹.
- β. περιορίζονται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η αναλογία μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών υπό άλλες συνθήκες θα υπερέβαινε την αναλογία που καθορίζεται στην πολιτική αποδοχών·
- γ. τα επιδόματα συνδέονται με δείκτες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να εκληφθούν ως προσεγγιστικοί δείκτες για τις επιδόσεις. Σε αυτήν την περίπτωση, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι οι εν λόγω δείκτες δεν συνδέονται με τις επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων, π.χ. μέσω ανάλυσης της συσχέτισης με τους χρησιμοποιούμενους δείκτες επιδόσεων.

131. Σε περίπτωση που τα επιδόματα βασίζονται στον ρόλο, στη λειτουργία ή στην ευθύνη διαχείρισης του προσωπικού, προκειμένου να καταταχθούν ορθά στη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών, θα πρέπει να πληρούν τα κριτήρια που καθορίζονται στην παράγραφο 128 λαμβανομένων υπόψη όλων των ακόλουθων στοιχείων:

¹⁸ Η επισήμανση μπορεί να διαφέρει ανάλογα με την επιχείρηση επενδύσεων: «αμοιβή βάσει θέσης, επίδομα προσωπικού, προσαρμοζόμενο επίδομα θέσης, επίδομα υπό μορφή σταθερής αμοιβής» κ.λπ.

¹⁹ Η ιδιότητα συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ρόλος ή λειτουργία.

- α. το επίδομα συνδέεται με ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης και χορηγείται εφόσον δεν προκύπτουν ουσιώδεις μεταβολές ως προς τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες του ρόλου οι οποίες θα είχαν ως αποτέλεσμα το μέλος του προσωπικού να έχει στην πραγματικότητα διαφορετικό ρόλο ή ευθύνη διαχείρισης·
- β. το ποσό δεν εξαρτάται από κανέναν άλλο παράγοντα πλην της εκπλήρωσης ορισμένου ρόλου ή της ανάληψης ορισμένης ευθύνης διαχείρισης και των κριτηρίων της παραγράφου 14·
- γ. κάθε άλλο μέλος του προσωπικού που επιτελεί τον ίδιο ρόλο ή έχει την ίδια ευθύνη διαχείρισης και βρίσκεται σε αντίστοιχη κατάσταση δικαιούται να λαμβάνει αντίστοιχο επίδομα.

132. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα επιδόματα δεν αποτελούν μηχανισμό ή μέθοδο που διευκολύνει τη μη συμμόρφωση των επιχειρήσεων επενδύσεων προς την οδηγία (ΕΕ) 2019/2034.

8.2 Μεταβλητές αποδοχές βάσει μελλοντικών επιδόσεων

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

- α. οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να θέτουν με σαφήνεια στο προσωπικό τις πρόσθετες προϋποθέσεις επιδόσεων που πρέπει να εκπληρωθούν μετά τη χορήγηση προκειμένου να κατοχυρωθούν οι μεταβλητές αποδοχές·
- β. οι επιχειρήσεις επενδύσεων, πριν από την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών, θα πρέπει να αξιολογούν εάν έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις για την κατοχύρωσή τους·
- γ. οι πρόσθετες προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται για προκαθορισμένη περίοδο επιδόσεων διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους·
- δ. σε περίπτωση μη εκπλήρωσης των πρόσθετων προϋποθέσεων μελλοντικών επιδόσεων, έως και το 100% των μεταβλητών αποδοχών που χορηγούνται βάσει των εν λόγω προϋποθέσεων θα πρέπει να υπόκειται σε ρυθμίσεις *malus*·
- ε. η περίοδος αναβολής θα πρέπει να λήγει το νωρίτερο ένα έτος μετά την αξιολόγηση της τελευταίας προϋπόθεσης επιδόσεων· όλες οι άλλες απαιτήσεις σχετικά με την αναβολή των μεταβλητών αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού οι οποίες καθορίζονται στην ενότητα 15 εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο όπως στις μεταβλητές αποδοχές που βασίζονται αποκλειστικά σε επιδόσεις που προηγούνται χρονικά της χορήγησής τους·

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

134. Εάν ένα μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, βασίζεται αποκλειστικά σε προϋποθέσεις μελλοντικών επιδόσεων (π.χ. όταν τα νέα μέλη του προσωπικού λαμβάνουν σχέδιο παροχής κινήτρων κατά την έναρξη του πρώτου έτους απασχόλησης), το ποσό θα πρέπει να θεωρείται ότι χορηγείται μετά την εκπλήρωση των προϋποθέσεων επιδόσεων, ειδάλλως δεν θα πρέπει να πραγματοποιείται καμία χορήγηση. Τα χορηγούμενα ποσά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών στο οικονομικό έτος που προηγείται της χορήγησής τους. Σε περίπτωση χορήγησης συγκεκριμένου αριθμού μέσων, αυτά θα πρέπει κατ' εξαίρεση να αποτιμώνται, για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ της μεταβλητής και της σταθερής συνιστώσας των συνολικών αποδοχών, με την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία που καθορίζεται στον χρόνο κατά τον οποίο χορηγήθηκε το μελλοντικό σχέδιο μεταβλητών αποδοχών. Θα πρέπει να εφαρμόζεται η παράγραφος 134 στοιχεία α) έως γ). Όλες οι άλλες απαιτήσεις ισχύουν κατά τον ίδιο τρόπο όπως και για τις μεταβλητές αποδοχές, π.χ. η περίοδος αναβολής αρχίζει μετά τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών.

8.3 Μερίσματα και καταβολή τόκων

135. Τα μερίσματα που καταβάλλονται επί κατοχυρωμένων μετοχών ή ισοδύναμων δικαιωμάτων ιδιοκτησίας τα οποία λαμβάνουν τα μέλη του προσωπικού ως μέτοχοι ή ιδιοκτήτες μιας επιχείρησης επενδύσεων δεν αποτελούν μέρος των αποδοχών για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου. Το ίδιο ισχύει για τους τόκους που καταβάλλονται στα μέλη του προσωπικού σε σχέση με άλλα μέσα που χορηγήθηκαν αφού προηγουμένως κατοχυρώθηκαν.

8.4 Πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης

136. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να τεκμηριώνουν το εύλογο συμφέρον τους όσον αφορά τη χορήγηση πρόσθετων αμοιβών (bonus) διακράτησης προκειμένου να εξασφαλίζουν την παραμονή ενός συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού. Για παράδειγμα, μπορούν να χρησιμοποιούνται πρόσθετες αμοιβές διακράτησης σε περίπτωση αναδιάρθρωσης, διάλυσης ή μετά από αλλαγή ελέγχου ή για τη διασφάλιση της οριστικοποίησης σημαντικών έργων στο πλαίσιο της επιχείρησης επενδύσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να τεκμηριώνουν το γεγονός ή να αιτιολογούν γιατί κατέστη απαραίτητη η χορήγηση πρόσθετης αμοιβής διακράτησης, καθώς και το χρονικό διάστημα, συμπεριλαμβανομένης της ημερομηνίας έναρξης και λήξης, για το οποίο

θεωρείται ότι υφίσταται η αιτία. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν τους όρους διακράτησης και τις εφαρμοστέες προϋποθέσεις επιδόσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν μια περίοδο διακράτησης και μια ημερομηνία ή ένα γεγονός μετά το οποίο θα προσδιορίζουν αν έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις διακράτησης και επιδόσεων.

137. Κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν θα πρέπει να χορηγούν πολλαπλές πρόσθετες αμοιβές διακράτησης σε μέλος του προσωπικού. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και όποτε είναι δεόντως αιτιολογημένο, μπορούν να καταβληθούν περισσότερες από μία πρόσθετες αμοιβές διακράτησης σε μέλος του προσωπικού αλλά σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και υπό τους όρους που εξειδικεύονται στην παρούσα ενότητα σε σχέση με κάθε πρόσθετη αμοιβή διακράτησης. Οι πρόσθετες αμοιβές διακράτησης θα πρέπει να χορηγούνται μόνον μετά την εκπλήρωση των όρων διακράτησης και των εφαρμοστέων προϋποθέσεων επιδόσεων. Επιπλέον, η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να χορηγείται μόνο εάν δεν υπάρχουν λόγοι που οδηγούν σε μια κατάσταση στην οποία δεν πρέπει να χορηγηθεί η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης, π.χ. ουσιώδεις παραβάσεις συμμόρφωσης, παραπτώματα ή άλλες αστοχίες του εν λόγω μέλους του προσωπικού.
138. Η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να συνάδει με τις απαιτήσεις διατήρησης υγιούς κεφαλαιακής βάσης που προβλέπονται στο άρθρο 31 και στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο δ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και τις αντίστοιχες εποπτικές εξουσίες βάσει του άρθρου 39 παράγραφος 2 στοιχείο ζ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν μια κατάσταση στο πλαίσιο της οποίας η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης ενδεχομένως θα έπρεπε να μειωθεί ή ακόμη και να μηδενιστεί.
139. Προκειμένου να εξετάζουν και να αξιολογούν αν η χορήγηση πρόσθετης αμοιβής διακράτησης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού είναι ενδεδειγμένη, οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τουλάχιστον τα ακόλουθα:
- α. τις ανησυχίες που οδηγούν στον κίνδυνο ότι ορισμένα μέλη του προσωπικού ενδέχεται να επιλέξουν να αποχωρήσουν από την επιχείρηση επενδύσεων
 - β. τους λόγους για τους οποίους η διατήρηση των εν λόγω μελών του προσωπικού έχει κρίσιμη σημασία για την επιχείρηση επενδύσεων
 - γ. τις συνέπειες που θα έχει η αποχώρηση του οικείου μέλους του προσωπικού από την επιχείρηση επενδύσεων
 - δ. αν το ποσό της χορηγούμενης πρόσθετης αμοιβής διακράτησης είναι απαραίτητο και αναλογικό για τη διατήρηση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
140. Η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να βασίζεται σε ειδικούς όρους που διαφέρουν από τις προϋποθέσεις επιδόσεων που ισχύουν για άλλα μέρη των μεταβλητών αποδοχών και περιλαμβάνουν έναν όρο διακράτησης και ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων. Οι ειδικοί όροι για την πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να οδηγούν στον στόχο της διακράτησης

(π.χ. διατήρηση μελών του προσωπικού στην επιχείρηση επενδύσεων για προκαθορισμένο διάστημα ή έως ένα ορισμένο γεγονός). Οι ειδικές προϋποθέσεις επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν όρους που συνδέονται με το έννομο συμφέρον για το οποίο θα πρέπει να διατηρηθεί το μέλος του προσωπικού και με τη συμπεριφορά του προσωπικού, ενώ πρέπει να είναι συμβατές με τις διατάξεις της παραγράφου 138. Οι πρόσθετες αμοιβές διακράτησης δεν θα πρέπει να οδηγούν σε κατάσταση στην οποία το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών, οι οποίες αποτελούνται από τις μεταβλητές αποδοχές βάσει επιδόσεων και την πρόσθετη αμοιβή διακράτησης του μέλους του προσωπικού, δεν συνδέεται πλέον με τις επιδόσεις του ατόμου, την οικεία επιχειρηματική μονάδα και τα συνολικά αποτελέσματα της επιχείρησης επενδύσεων, όπως απαιτείται βάσει του άρθρου 30 παράγραφος 1 στοιχείο ι) σημείο ii) και του άρθρου 32 παράγραφος 1 στοιχείο α) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.

141. Οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) διακράτησης δεν θα πρέπει να χορηγούνται απλώς με σκοπό την αντιστάθμιση αποδοχών που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες δεν έχουν καταβληθεί λόγω ανεπαρκών επιδόσεων ή λόγω της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης επενδύσεων.
142. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν την περίοδο διακράτησης ως το χρονικό σημείο επέλευσης του συμβάντος ή ως τη χρονική περίοδο μεταξύ της ημερομηνίας έναρξης και της ημερομηνίας λήξης του συμβάντος που αποτελεί η εκπλήρωση του όρου διακράτησης. Οι πρόσθετες αμοιβές διακράτησης θα πρέπει να χορηγούνται μετά τη λήξη της περιόδου διακράτησης. Κατά τη διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν θα πρέπει να πραγματοποιούνται αναλογικές χορηγήσεις.
143. Οι πρόσθετες αμοιβές διακράτησης είναι μεταβλητές αποδοχές και, συνεπώς, εάν χορηγηθούν σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, πρέπει να συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 32 της οδηγίας για την προληπτική εποπτεία των επενδυτικών επιχειρήσεων (IFD), συμπεριλαμβανομένης της εσωτερικής θεσπισθείσας μέγιστης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και σταθερών αποδοχών, της εκ των υστέρων ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, της πληρωμής σε μέσα, της αναβολής, της διακράτησης, των ρυθμίσεων malus και επιστροφής αμοιβών.
144. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα χορηγείται μόνο μετά το πέρας της περιόδου διακράτησης, η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ του μεταβλητού και του σταθερού μέρους των αποδοχών, ακολουθώντας κάποια από τις μεθόδους που καθορίζονται παρακάτω:
 - α. η πρόσθετη αμοιβή διακράτησης διαιρείται σε ετήσια ποσά για κάθε έτος της περιόδου διακράτησης που θα υπολογίζεται σε γραμμική αναλογική βάση. Όταν η ακριβής διάρκεια της περιόδου διακράτησης δεν είναι γνωστή εξ αρχής, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζει και να τεκμηριώνει δεόντως μια χρονική περίοδο λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τα ληφθέντα μέτρα που δικαιολογούν την

καταβολή πρόσθετης αμοιβής (bonus) διακράτησης. Ο υπολογισμός της αναλογίας θα πρέπει να βασίζεται στην περίοδο που έχει καθοριστεί ή

- β. το πλήρες ποσό της πρόσθετης αμοιβής διακράτησης συνεκτιμάται στο έτος κατά το οποίο εκπληρώνεται ο όρος διακράτησης.

8.5 Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές

145. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές αποτελούν μια μορφή μεταβλητών αποδοχών. Όταν οι όροι του εταιρικού συνταξιοδοτικού προγράμματος περιλαμβάνουν συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες δεν βασίζονται στις επιδόσεις και οι οποίες χορηγούνται συστηματικά σε μια κατηγορία υπαλλήλων, οι εν λόγω συνταξιοδοτικές παροχές δεν θα πρέπει να θεωρούνται προαιρετικές, αλλά θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως τμήμα των συνήθων παροχών που συνδέονται με την απασχόληση σύμφωνα με την ενότητα των ορισμών που περιλαμβάνεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές δεν αποτελούν αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, ακόμα και αν ο υπάλληλος αποφασίσει να συνταξιοδοτηθεί πρόωρα.

146. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζει ότι σε περίπτωση αποχώρησης ενός μέλους του προσωπικού από την επιχείρηση επενδύσεων ή συνταξιοδότησής του, δεν καταβάλλονται προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επενδύσεων ή οι κίνδυνοι που έχουν αναληφθεί από το εν λόγω μέλος του προσωπικού και οι οποίοι μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην επιχείρηση επενδύσεων σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

147. Το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών θα πρέπει να χορηγείται, σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 3 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και με την επιφύλαξη της παρέκκλισης βάσει του άρθρου 32 παράγραφος 4 της εν λόγω οδηγίας, σε μέσα που αναφέρονται στο στοιχείο ι) του παρόντος άρθρου ή, σε περίπτωση έγκρισης από τις αρμόδιες αρχές, στο πλαίσιο των εναλλακτικών ρυθμίσεων βάσει του άρθρου 32 παράγραφος 1 στοιχείο ια) και:

- α. στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αποχωρήσει από την επιχείρηση επενδύσεων πριν από τη συνταξιοδότηση, η επιχείρηση επενδύσεων οφείλει να παρακρατεί το πλήρες ποσό των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών τουλάχιστον για περίοδο πέντε ετών χωρίς εφαρμογή της κατ' αναλογία κατοχύρωσης·
- β. στην περίπτωση κατά την οποία συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού φθάσει στη συνταξιοδότηση, πρέπει να εφαρμόζεται πενταετής περίοδος διακράτησης επί του πλήρους ποσού που καταβάλλεται.

148. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ρυθμίσεις malus και οι ρυθμίσεις περί επιστροφής αμοιβών εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο στις προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές όπως και σε άλλα στοιχεία μεταβλητών αποδοχών.

9. Συνιστώσες έκτακτων αποδοχών

9.1 Εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές

149. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως «εγγυημένο bonus», «bonus πρόσληψης στο πιστωτικό ίδρυμα», «ελάχιστο bonus» κ.λπ. και μπορούν να καταβληθούν είτε σε μετρητά είτε υπό μορφή άλλων μέσων.
150. Κατά τη χορήγηση εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ε) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, όταν προσλαμβάνεται νέο προσωπικό, οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν επιτρέπεται να εγγυώνται τις μεταβλητές αποδοχές για διάστημα μεγαλύτερο του πρώτου έτους απασχόλησης. Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές έχουν εξαιρετικό χαρακτήρα και η χορήγησή τους είναι δυνατή όταν η επιχείρηση επενδύσεων έχει ισχυρή κεφαλαιακή βάση σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.
151. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να χορηγούν εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές μόνο μία φορά στο ίδιο μέλος του προσωπικού. Η παρούσα απαίτηση θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται σε ενοποιημένο επίπεδο και περιλαμβάνει περιπτώσεις κατά τις οποίες κάποιο μέλος του προσωπικού υπογράφει νέα σύμβαση με την ίδια ή άλλη επιχείρηση επενδύσεων η οποία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης.
152. Στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που εγγυώνται αυτό το μέρος των μεταβλητών αποδοχών, οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να μην εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις malus ή τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αμοιβών στις εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να καταβάλλουν το πλήρες ποσό ως μη αναβαλλόμενη αμοιβή σε μετρητά.

9.2 Αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση

153. Η αποζημίωση για την εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση θα πρέπει να χορηγείται μόνο όταν πληρούνται οι όροι που καθορίζονται στην ενότητα 9.1 του παρόντος εγγράφου.
154. Οι αποδοχές πρέπει να θεωρούνται ως αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση όταν οι αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού μειώθηκαν ή ανακλήθηκαν από τον προηγούμενο εργοδότη λόγω της καταγγελίας της σύμβασης ή όταν το μέλος του προσωπικού οφείλει να επιστρέψει ληφθείσες πληρωμές (π.χ. στο πλαίσιο συμφωνίας για την κάλυψη δαπανών σπουδών). Για τα πακέτα αποδοχών που αφορούν αποζημίωση ή εξαγορά από συμβάσεις σε προηγούμενη απασχόληση, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές και οι διατάξεις που περιλαμβάνονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ρυθμίσεων περί αναβολής, διακράτησης, πληρωμής σε μέσα και επιστροφής αμοιβών.

9.3 Αποζημίωση λόγω απόλυσης και λοιπές πληρωμές μετά τη λήξη σύμβασης

9.3.1 Αποζημίωση λόγω απόλυσης

155. Οι πολιτικές αποδοχών των επιχειρήσεων επενδύσεων θα πρέπει να προσδιορίζουν την πιθανή χρήση αποζημιώσεων λόγω απόλυσης, συμπεριλαμβανομένων του ανώτατου ποσού ή των κριτηρίων για τον καθορισμό του εν λόγω ποσού που μπορεί να χορηγηθεί ως αποζημίωση λόγω απόλυσης σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Κατά τον προσδιορισμό του ανώτατου ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν ιδίως τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών του προσωπικού. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν τον τρόπο εφαρμογής της αναλογίας που έχει θεσπιστεί μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών στις αποζημιώσεις λόγω απόλυσης.
156. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διαθέτουν πλαίσιο καθορισμού και έγκρισης των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης στο πλαίσιο της πρόωρης λύσης σύμβασης από την επιχείρηση επενδύσεων, το οποίο θα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, σαφή κατανομή των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών λήψης αποφάσεων, καθώς και τη συμμετοχή των λειτουργιών ελέγχου στη διαδικασία.
157. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να προβλέπουν μια δυσανάλογη ανταμοιβή, αλλά μια κατάλληλη αποζημίωση για το μέλος του προσωπικού σε περιπτώσεις πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης. Σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο στ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και όχι να ανταμείβουν την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.
158. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να χορηγούνται όταν υπάρχει προφανής αποτυχία η οποία επιτρέπει την άμεση ακύρωση της σύμβασης ή την απόλυση του μέλους του προσωπικού.
159. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να χορηγούνται όταν ένα μέλος του προσωπικού παραιτείται οικειοθελώς προκειμένου να αναλάβει μια θέση σε άλλη νομική οντότητα, εκτός εάν η καταβολή αποζημίωσης προβλέπεται από το εθνικό εργατικό δίκαιο.
160. Πρόσθετες πληρωμές στο πλαίσιο της τακτικής λύσης μιας συμβατικής περιόδου ή του διορισμού ως μέλους του διοικητικού οργάνου, π.χ. χορήγηση προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, αλλά ως κανονικές μεταβλητές αποδοχές για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που υπόκεινται σε όλες τις ειδικές απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές.
161. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης περιλαμβάνουν πρόσθετες πληρωμές που συμπληρώνουν τις τακτικές αποδοχές στις ακόλουθες ειδικές περιπτώσεις:

- α. αποδοχές απόλυσης λόγω παύσης καθκόντων σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σύμβασης από την επιχείρηση επενδύσεων ή τη θυγατρική της·
 - β. αποδοχές χορηγούμενες για περιορισμένο χρονικό διάστημα που συμφωνείται για τη θέσπιση περιόδου αναμονής μετά τη λύση της σύμβασης και υπόκειται σε προβλεπόμενη στη σύμβαση ρήτρα μη άσκησης ανταγωνισμού·
 - γ. η επιχείρηση επενδύσεων προχωρά σε λύση των συμβάσεων εργασίας μελών του προσωπικού λόγω αποτυχίας της επιχείρησης επενδύσεων ή μέτρων έγκαιρης παρέμβασης·
 - δ. η επιχείρηση επενδύσεων επιθυμεί να λύσει τη σύμβαση κατόπιν σημαντικής μείωσης των δραστηριοτήτων της επιχείρησης επενδύσεων στις οποίες απασχολούνταν το μέλος του προσωπικού ή σε περίπτωση εξαγοράς επιχειρηματικών τομέων από άλλες επιχειρήσεις επενδύσεων χωρίς να παρέχεται στο προσωπικό η επιλογή να συνεχίσει να απασχολείται στην αποκτώσα επιχείρηση επενδύσεων·
 - ε. η επιχείρηση επενδύσεων και ένα μέλος του προσωπικού συμφωνούν σε διακανονισμό σε περίπτωση πραγματικής εργασιακής διαφοράς που θα μπορούσε υπό άλλες συνθήκες να οδηγήσει πρακτικά σε προσφυγή ενώπιον δικαστηρίου.
162. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων χορηγούν αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή τους λόγους της χορήγησης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, την καταλληλότητα του χορηγούμενου ποσού και τα κριτήρια βάσει των οποίων καθορίστηκε το ποσό, μεταξύ άλλων και ότι συνδέεται με τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και ότι δεν ανταμείβει την αποτυχία ή τη διάπραξη παραπτωμάτων.
163. Κατά τον προσδιορισμό του ποσού που πρέπει να καταβληθεί για αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και να αξιολογεί, όπου απαιτείται, τη σοβαρότητα τυχόν αποτυχίας. Οι αποδεδειγμένες αποτυχίες θα πρέπει να διακρίνονται σε αποτυχίες της επιχείρησης επενδύσεων και αποτυχίες του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, ως εξής:
- α. οι αποτυχίες της επιχείρησης επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζονται κατά τον καθορισμό του συνολικού ποσού των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη την κεφαλαιακή βάση της επιχείρησης επενδύσεων· οι εν λόγω αποζημιώσεις λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να είναι υψηλότερες από τη μείωση κόστους που επιτυγχάνεται μέσω της πρόωρης καταγγελίας των συμβάσεων·
 - β. οι αποτυχίες συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού θα πρέπει να οδηγούν σε προσαρμογή προς τα κάτω του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης το οποίο θα χορηγούνταν σε διαφορετική περίπτωση εάν λαμβάνονταν υπόψη μόνον οι επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω

απόλυσης, περιλαμβανομένης της δυνατότητας για μείωση έως και μηδενισμό του ποσού.

164. Στις αποτυχίες των επιχειρήσεων επενδύσεων περιλαμβάνονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- α. όταν έχει καταχωρισθεί η έναρξη των κανονικών διαδικασιών αφερεγγυότητας της επιχείρησης επενδύσεων, όπως ορίζονται στο άρθρο 2 παράγραφος 1 σημείο 47) της οδηγίας 2014/59/ΕΕ·
- β. όταν λόγω σημαντικών ζημιών η επιχείρηση επενδύσεων έχει φτάσει σε σημείο να μην διαθέτει πλέον υγιή κεφαλαιακή βάση και, ως εκ τούτου, πωλείται ο επιχειρηματικός τομέας ή περιορίζεται η επιχειρηματική δραστηριότητα.

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

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

166. Οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης θα πρέπει να θεωρούνται μεταβλητές αποδοχές και, ως εκ τούτου, κατά κανόνα, εάν χορηγούνται σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, ισχύουν όλες οι απαιτήσεις του άρθρου 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034. Ωστόσο, στις ακόλουθες περιπτώσεις τα ακόλουθα ποσά αποζημιώσεων λόγω απόλυσης δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τους σκοπούς του υπολογισμού της αναλογίας μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών η οποία καθορίζεται στην πολιτική αποδοχών και για την εφαρμογή της αναβολής και της καταβολής σε μέσα:

- α. οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης είναι υποχρεωτικές βάσει του εθνικού εργατικού δικαίου ή καθίστανται υποχρεωτικές κατόπιν δικαστικής απόφασης·
- β. αποζημιώσεις λόγω απόλυσης σύμφωνα με τα σημεία i) και ii), όταν η επιχείρηση επενδύσεων είναι σε θέση να αποδείξει τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης:
 - (i) οι αποζημιώσεις απόλυσης υπολογίζονται με βάση έναν κατάλληλο προκαθορισμένο γενικό τύπο (π.χ. υποχρεωτική άδεια μετ' αποδοχών) που καθορίζεται στην πολιτική αποδοχών στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 161·

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

γ. οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης που εμπίπτουν στην παράγραφο 161 και δεν πληρούν την προϋπόθεση του σημείου i) της παραγράφου 166 στοιχείο β), όταν η επιχείρηση επενδύσεων έχει αποδείξει στην αρμόδια αρχή τους λόγους και την καταλληλότητα του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

9.3.1 Λοιπές πληρωμές μετά τη λήξη σύμβασης

167. Οι καταβολές των τακτικών αποδοχών που αφορούν τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας δεν θα πρέπει να θεωρούνται αποζημιώσεις λόγω απόλυσης. Η καταβολή του ενδεδειγμένου προκαθορισμένου ποσού μετά την κανονική λύση μιας σύμβασης εργασίας (δηλαδή αφότου ολοκληρωθεί κανονικά ή ακυρωθεί από το μέλος του προσωπικού σύμφωνα με τις ισχύουσες περιόδους ειδοποίησης) και για την αποζημίωση του μέλους του προσωπικού όποτε η επιχείρηση επενδύσεων περιορίζει την ανάληψη επαγγελματικής δραστηριότητας δεν θα πρέπει να υπόκειται στις απαιτήσεις που ισχύουν για τις μεταβλητές αποδοχές, όταν αυτό συνάδει με το εθνικό δίκαιο. Αυτές οι καταβολές δεν θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε αντικατάσταση των αποζημιώσεων λόγω απόλυσης σύμφωνα με την παράγραφο 161.

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

10 Απαγορεύσεις

10.1 Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

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

170. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν στο μέτρο του δυνατού ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού δεν μπορούν να μεταβιβάσουν τους κινδύνους της προσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών προς τα κάτω σε άλλο μέρος μέσω αντιστάθμισης κινδύνου ή συγκεκριμένων ειδών ασφάλισης, π.χ. με την εφαρμογή πολιτικών για τη

διενέργεια συναλλαγών σε χρηματοοικονομικά μέσα και με τη θέσπιση απαιτήσεων γνωστοποίησης.

171. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν αντισταθμίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής των αποδοχών προς τα κάτω, εάν το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συνάψει σύμβαση με τρίτο μέρος ή με την επιχείρηση επενδύσεων και πληρούται οποιαδήποτε από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
- α. η σύμβαση απαιτεί από το τρίτο μέρος ή την επιχείρηση επενδύσεων να καταβάλει απευθείας ή εμμέσως στο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ποσά τα οποία συνδέονται ή είναι ανάλογα με τα ποσά κατά τα οποία έχουν μειωθεί οι μεταβλητές αποδοχές του μέλους του προσωπικού·
 - β. το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού αγοράζει ή έχει στην κατοχή του παράγωγα με σκοπό την αντιστάθμιση τυχόν ζημιών που συνδέονται με τα χρηματοοικονομικά μέσα που έχει λάβει ως μέρος των μεταβλητών αποδοχών του.
172. Θα πρέπει να θεωρείται ότι συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού έχουν ασφαλίσει τον κίνδυνο της προσαρμογής προς τα κάτω, εάν συνάψουν ασφαλιστήριο συμβόλαιο το οποίο προβλέπει την αποζημίωσή τους σε περίπτωση προσαρμογής των αποδοχών τους προς τα κάτω. Γενικά, ωστόσο, δεν θα πρέπει να εμποδίζεται η σύναψη ασφάλειας για κάλυψη προσωπικών πληρωμών, όπως η υγειονομική περίθαλψη και οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου.
173. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που καταστρατηγούν τους μηχανισμούς ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο στις ρυθμίσεις περί αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στις αναβαλλόμενες όσο και στις διακρατούμενες μεταβλητές αποδοχές.
174. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις προκειμένου να διασφαλίζουν ότι το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού συμμορφώνεται προς τις διατάξεις της παρούσας ενότητας. Κατ' ελάχιστον, είναι απαραίτητη μια δήλωση του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού ότι δεσμεύεται να απέχει από τη σύναψη προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης που έχουν ως σκοπό την καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο. Κατά περίπτωση, οι λειτουργίες ανθρωπίνων πόρων ή εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων επενδύσεων θα πρέπει να διενεργούν κατ' ελάχιστον αιφνίδιες επιθεωρήσεις για να εξακριβώνουν τη συμμόρφωση προς τη δήλωση όσον αφορά τους εσωτερικούς λογαριασμούς θεματοφυλακής. Στους εν λόγω τυχάιους ελέγχους θα πρέπει να περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστον οι εσωτερικοί λογαριασμοί θεματοφυλακής των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Επίσης, θα πρέπει να καταστεί υποχρεωτική η γνωστοποίηση στην επιχείρηση επενδύσεων της ύπαρξης τυχόν λογαριασμών θεματοφυλακής εκτός επιχείρησης επενδύσεων.

10.2 Καταστρατήγηση

175. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που αποσκοπούν ή ουσιαστικά οδηγούν στη μη συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις για τις αποδοχές συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τις διατάξεις του παρόντος εγγράφου ή, εφόσον οι εν λόγω απαιτήσεις ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού, προς τις απαιτήσεις για τις αποδοχές του συνόλου του προσωπικού. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις μεταξύ της επιχείρησης επενδύσεων και τρίτων μερών στα οποία το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού έχει οικονομικό ή προσωπικό συμφέρον.
176. Ως «καταστρατήγηση» νοείται η μη συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις για τις αποδοχές και προκύπτει όταν μια επιχείρηση επενδύσεων στην πραγματικότητα δεν πληροί από κοινού τον στόχο και τον σκοπό των απαιτήσεων, μολονότι τυπικά η επιχείρηση επενδύσεων συμμορφώνεται προς τη διατύπωση των επιμέρους απαιτήσεων για τις αποδοχές.
177. Καταστρατήγηση προκύπτει, μεταξύ άλλων, στις ακόλουθες περιστάσεις:
- α. όταν οι μεταβλητές αποδοχές θεωρούνται σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τη διατύπωση του παρόντος εγγράφου αλλά όχι σύμφωνα με τους στόχους του·
 - β. όταν χορηγούνται ή κατοχυρώνονται μεταβλητές αποδοχές, πλην εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, μολονότι, ουσιαστικά:
 - i. το μέλος του προσωπικού, η επιχειρηματική μονάδα ή η επιχείρηση επενδύσεων δεν είχε θετικές επιδόσεις οι οποίες να έχουν μετρηθεί σύμφωνα με τον τίτλο IV του παρόντος εγγράφου·
 - ii. δεν υπάρχει αποτελεσματική ευθυγράμμιση των κινδύνων (π.χ. εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο)· ή
 - iii. οι μεταβλητές αποδοχές δεν είναι βιώσιμες βάσει της χρηματοοικονομικής κατάστασης της επιχείρησης επενδύσεων·
 - γ. όταν το προσωπικό λαμβάνει πληρωμές από την επιχείρηση επενδύσεων ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών, αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους πληρωμής που εμπεριέχουν κίνητρα για ανάληψη κινδύνου ή παρέχουν δυσανάλογες αποδόσεις από επενδύσεις σε μέσα της εταιρείας, και των οποίων οι όροι διαφέρουν σημαντικά από τους όρους που θα ίσχυαν για άλλους επενδυτές που θα επένδυαν σε τέτοιο μηχανισμό·
 - δ. όταν το προσωπικό λαμβάνει πληρωμές από την επιχείρηση επενδύσεων ή από οντότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης, οι οποίες δεν εμπίπτουν στον ορισμό των αποδοχών αλλά αποτελούν μηχανισμούς ή μεθόδους καταστρατήγησης των απαιτήσεων για τις αποδοχές·

- ε. όταν οι σταθερές συνιστώσες των αποδοχών χορηγούνται ως σταθερός αριθμός μέσων και όχι ως σταθερό ποσό·
- στ. όταν το προσωπικό λαμβάνει αποδοχές σε μορφή μέσων ή είναι σε θέση να αγοράσει μέσα σε τιμή διάφορη της αγοραίας αξίας ή της εύλογης αξίας, σε περίπτωση μέσων που δεν είναι εισηγμένα στο χρηματιστήριο, και η ληφθείσα πρόσθετη αξία δεν συνυπολογίζεται στις μεταβλητές αποδοχές·
- ζ. όταν οι προσαρμογές στις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών αποτελούν αντικείμενο συχνής διαπραγμάτευσης και ουσιαστικά πραγματοποιούνται προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι αποδοχές με τις επιδόσεις του προσωπικού·
- η. όταν χορηγούνται υπερβολικά ποσά επιδομάτων τα οποία δεν δικαιολογούνται από τις υποκείμενες περιστάσεις·
- θ. όταν οι αποδοχές χαρακτηρίζονται ως πληρωμή λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης και δεν λαμβάνονται υπόψη στις μεταβλητές αποδοχές, ενώ στην πραγματικότητα η πληρωμή έχει χαρακτήρα αποζημίωσης λόγω απόλυσης, καθώς διενεργείται στο πλαίσιο της πρόωρης καταγγελίας της σύμβασης, ή όταν στην πραγματικότητα το μέλος του προσωπικού δεν συνταξιοδοτείται μετά την εν λόγω χορήγηση, ή όταν οι πληρωμές δεν γίνονται σε μηνιαία βάση·
- ι. λαμβάνονται μέτρα τα οποία θα οδηγούσαν σε μια κατάσταση στην οποία, στην πράξη, η πολιτική αποδοχών δεν θα ήταν πλέον ουδέτερη ως προς το φύλο.

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

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

180. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν θα πρέπει να δημιουργούν δομές ομίλων ή υπεράκτιες οντότητες ή να συνάπτουν συμβάσεις με άτομα τα οποία ενεργούν εξ ονόματος της επιχείρησης επενδύσεων με σκοπό να χειραγωγήσουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού και να παρακάμψουν την εφαρμογή των απαιτήσεων για τις αποδοχές και

των διατάξεων του παρόντος εγγράφου στα μέλη του προσωπικού στα οποία θα πρέπει κανονικά να εφαρμοστούν οι εν λόγω απαιτήσεις και διατάξεις.

181. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων χρησιμοποιούν και ανανεώνουν σε τακτική βάση βραχυπρόθεσμες συμβάσεις (π.χ. ετήσιες), οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν αν αυτές οι συμβάσεις συνιστούν μηχανισμό ή μέθοδο καταστράτηγησης των απαιτήσεων της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 για τις αποδοχές, π.χ. επειδή στην πραγματικότητα δημιουργούν μεταβλητές αποδοχές, και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις των άρθρων 30 και 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.
182. Όταν οι αποδοχές είναι σταθερές σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της ενότητας 7 αλλά καταβάλλονται σε μέσα, οι επιχειρήσεις επενδύσεων και οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εξετάζουν αν τα χρησιμοποιούμενα μέσα μετατρέπουν τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών σε μεταβλητή συνιστώσα αποδοχών λόγω σύνδεσής τους με τις επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα χρηματοοικονομικά μέσα ως μέρος των σταθερών αποδοχών για να καταστρατηγούν τις απαιτήσεις για τις μεταβλητές αποδοχές, τα δε χρησιμοποιούμενα μέσα δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου.

Τίτλος III – Αποδοχές συγκεκριμένων λειτουργιών

11. Αποδοχές των μελών της διαχειριστικής και εποπτικής λειτουργίας του διοικητικού οργάνου

183. Οι αποδοχές των μελών της διαχειριστικής λειτουργίας του διοικητικού οργάνου (εφεξής «διαχειριστική λειτουργία») θα πρέπει να συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εμπειρογνομosύνη και τις αρμοδιότητές τους.
184. Προκειμένου να αντιμετωπίζονται κατάλληλα οι συγκρούσεις συμφερόντων και με την επιφύλαξη των παραγράφων 185 και 186, τα μέλη της εποπτικής λειτουργίας θα πρέπει να αποζημιώνονται για τον ρόλο τους μόνο με σταθερές αποδοχές. Θα πρέπει να αποκλείεται η χρήση μηχανισμών παροχής κινήτρων που βασίζονται στις επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων. Η επιστροφή δαπανών στα μέλη της εποπτικής λειτουργίας και η καταβολή σταθερού ποσού ανά εργάσιμη ώρα ή ημέρα, ακόμη και όταν δεν είναι προκαθορισμένος ο χρόνος αποζημίωσης, νοούνται ως σταθερές αποδοχές.
185. Όταν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η εποπτική λειτουργία λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, οι μεταβλητές αποδοχές και η ευθυγράμμιση κινδύνων θα πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένες στα ανατεθέντα καθήκοντα επίβλεψης, παρακολούθησης και ελέγχου και να αποτυπώνουν τις εξουσίες και αρμοδιότητες κάθε ατόμου, καθώς και την επίτευξη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά του.

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

12 Αποδοχές λειτουργιών ελέγχου

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

188. Οι αποδοχές του προσωπικού των λειτουργιών ελέγχου πρέπει να επιτρέπουν στην επιχείρηση επενδύσεων να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες υπαλλήλους με προσόντα και εμπειρία. Οι αποδοχές των λειτουργιών ελέγχου θα πρέπει να είναι κατά κύριο λόγο σταθερές, για να αποτυπώνουν τη φύση των αρμοδιοτήτων τους.

189. Οι μέθοδοι που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών των λειτουργιών ελέγχου, δηλαδή των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου, συμμόρφωσης και εσωτερικού ελέγχου, θα πρέπει να μην υπονομεύουν την αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία του προσωπικού.

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

13. Πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

190. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων πρέπει να διασφαλίζουν ότι η πολιτική αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού συμμορφώνεται προς όλες τις αρχές που προβλέπονται στα άρθρα 30 και 32 και, κατά περίπτωση, στο άρθρο 31 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, και είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

191. Η κατάλληλη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ορίζεται ανεξαρτήτως τυχόν δυνητικών μελλοντικών εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο ή των διακυμάνσεων στην τιμή των μέσων.

192. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν, για διάφορες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, ειδικές πολιτικές αποδοχών και μηχανισμούς ευθυγράμμισης των κινδύνων κατά περίπτωση, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ο αντίκτυπος της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων είναι κατάλληλα ευθυγραμμισμένος με τις αποδοχές τους.

193. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων εξετάζουν το ενδεχόμενο να καταβάλλουν σε μετρητά ποσοστό μικρότερο του 100% της σταθερής συνιστώσας των αποδοχών, αυτή η απόφαση θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη και εγκεκριμένη στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών.
194. Όταν μια επιχείρηση επενδύσεων που έχει τη νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας, και ειδικότερα μια επιχείρηση επενδύσεων εισηγμένη στο χρηματιστήριο, εφαρμόζει απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό της κεφάλαιο για ορισμένες κατηγορίες συγκεκριμένων μελών του προσωπικού προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη ευθυγράμμιση των κινήτρων που παρέχονται στο προσωπικό και του προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων μακροπρόθεσμα, το δε ποσό συμμετοχής θα πρέπει να τεκμηριώνεται σαφώς στις πολιτικές της επιχείρησης επενδύσεων. Όταν εφαρμόζεται απαίτηση συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο, τα αντίστοιχα μέλη του προσωπικού θα πρέπει να κατέχουν συγκεκριμένο αριθμό μετοχών ή μετοχές συγκεκριμένης ονομαστικής αξίας για όσο διάστημα απασχολούνται στην ίδια θέση ή σε θέση αντίστοιχης ή υψηλότερης βαθμίδας.

13.1 Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές

195. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων πρέπει να διαθέτουν πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές του προσωπικού τους, συμπεριλαμβανομένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 30 παράγραφος 1 στοιχείο ια) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034. Το ποσό των χορηγούμενων μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να ανταποκρίνεται κατάλληλα στις μεταβολές των επιδόσεων του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού, της επιχειρηματικής μονάδας και της επιχείρησης επενδύσεων. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται οι μεταβλητές αποδοχές από τις μεταβολές των επιδόσεων, καθώς και τα επίπεδα επιδόσεων. Μεταξύ αυτών θα πρέπει να περιλαμβάνονται και επίπεδα επιδόσεων για τα οποία οι μεταβλητές αποδοχές μηδενίζονται. Η αντιδεοντολογική συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση προς τους κανόνες θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των μεταβλητών αποδοχών του μέλους του προσωπικού.
196. Το ποσό των σταθερών αποδοχών πρέπει να είναι αρκούντως υψηλό, προκειμένου να διασφαλίζεται η δυνατότητα μηδενισμού των μεταβλητών αποδοχών. Το προσωπικό δεν θα πρέπει να εξαρτάται από τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε σε διαφορετική περίπτωση να δημιουργήσει κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου με βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, συμπεριλαμβανομένης της αθέμιτης πώλησης προϊόντων, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, χωρίς τη βραχυπρόθεσμη ανάληψη κινδύνου, οι επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων ή του προσωπικού δεν θα καθιστούσαν δυνατή τη χορήγηση μεταβλητών αποδοχών.
197. Η καταβολή σταθερών αποδοχών σε μέσα, εφόσον υπάρχει, δεν θα πρέπει να περιορίζει την ικανότητα της επιχείρησης επενδύσεων να εφαρμόζει μια πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές.

13.2 Αναλογία μεταξύ σταθερών και μεταβλητών αποδοχών

198. Κατά τον καθορισμό των συνιστωσών των σταθερών αποδοχών του προσωπικού βάσει του άρθρου 30 παράγραφος 1, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να τις προσδιορίζει σε ένα επίπεδο που θα επιτρέπει μια πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές για το σύνολο του προσωπικού. Για τον σκοπό αυτόν η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να καθορίζει κατάλληλη αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού.
199. Η ορισθείσα αναλογία είναι η αναλογία της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών που θα μπορούσε να χορηγηθεί κατ' ανώτατο όριο για την επόμενη περίοδο επιδόσεων προς τη σταθερή συνιστώσα των αποδοχών για την επόμενη περίοδο επιδόσεων. Οι μέγιστες επιτρεπόμενες αναλογίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν επίπεδα καταβολών τα οποία θα «υπερβαίνουν τον στόχο» ή τις τυχόν εξαιρετικές επιδόσεις και δεν θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν μόνο την επίτευξη του στόχου ή τις αναμενόμενες επιδόσεις. Η πραγματική αναλογία μεταξύ των μεταβλητών αποδοχών που χορηγούνται και των σταθερών αποδοχών θα πρέπει να αυξάνεται με βάση τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν.
200. Κατά τον καθορισμό της αναλογίας, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες, τους κινδύνους και τον αντίκτυπο του προσωπικού ή κατηγοριών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζεται καθώς και τα κίνητρα που παρέχονται στο προσωπικό προκειμένου να ενεργεί με γνώμονα το συμφέρον της επιχείρησης επενδύσεων και την ανάγκη διατήρησης της ευελιξίας ως προς το κόστος υπό το πρίσμα των διαχρονικών μεταβολών των κερδών και των ζημιών.
201. Κατά τον καθορισμό της αναλογίας, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι μια μεταβλητή συνιστώσα που συνδέεται με τις επιδόσεις μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο όσον αφορά τον «επιμερισμό κινδύνων» και την παροχή κινήτρων για συνετή ανάληψη κινδύνων που θα συμβαδίζει με τη διάθεση ανάληψης κινδύνου των επιχειρήσεων επενδύσεων, ενώ μια μεταβλητή συνιστώσα που δεν εξασφαλίζει τη δέουσα ισορροπία θα μπορούσε, υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, να έχει αρνητικές συνέπειες. Όσο υψηλότερες είναι οι πιθανές μεταβλητές αποδοχές σε σύγκριση με τις σταθερές αποδοχές, τόσο ισχυρότερο θα είναι το κίνητρο που παρέχεται για την επίτευξη των αναγκαίων επιδόσεων, ενώ αντίστοιχα μεγαλύτεροι ενδέχεται να καταστούν οι σχετικοί κίνδυνοι. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι το προσωπικό ενδέχεται να συνηθίσει και να αναμένει να λαμβάνει υψηλές μεταβλητές αποδοχές. Εάν η σταθερή συνιστώσα είναι υπερβολικά χαμηλή σε σύγκριση με τις μεταβλητές αποδοχές, η επιχείρηση επενδύσεων ενδέχεται να δυσκολευτεί να μειώσει ή να μηδενίσει τις μεταβλητές αποδοχές κατά τη διάρκεια ενός οικονομικού έτους με κακές επιδόσεις.
202. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να καθορίζουν διαφορετικές αναλογίες για διαφορετικές δικαιοδοσίες, διαφορετικές επιχειρηματικές μονάδες, λειτουργίες εταιρικού και εσωτερικού ελέγχου και διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού, π.χ. συγκεκριμένα μέλη

του προσωπικού, μη συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού αρμόδια για τη διαχείριση στοιχείων ενεργητικού, προσωπικό του τομέα πωλήσεων, προσωπικό των λειτουργιών ελέγχου ή προσωπικό των διοικητικών λειτουργιών. Σε εξαιρετικές και δεόντως αιτιολογημένες περιπτώσεις, η πολιτική αποδοχών μπορεί να προβλέπει διαφορετική αναλογία για μεμονωμένα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία προσωπικού έναντι των λοιπών συγκεκριμένων μελών του προσωπικού που ανήκουν στην ίδια κατηγορία προσωπικού.

203. Η μέγιστη αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που θα μπορούσαν να χορηγηθούν κατ' ανώτατο όριο σε ένα δεδομένο έτος επιδόσεων, περιλαμβανομένου του ποσού που θα ληφθεί υπόψη για το bonus διακράτησης, προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών που θα χορηγηθούν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Σε κάθε περίπτωση, όλες οι συνιστώσες των αποδοχών θα πρέπει να κατανέμονται ορθά είτε στις μεταβλητές είτε στις σταθερές αποδοχές σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να παραλείπουν ορισμένες από τις σταθερές συνιστώσες των αποδοχών, όταν αυτές δεν είναι σημαντικές, π.χ. όταν χορηγούνται αναλογικά μη χρηματικά επιδόματα.
204. Η πραγματική αναλογία θα πρέπει να υπολογίζεται ως το άθροισμα του συνόλου των μεταβλητών συνιστωσών των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί για το προηγούμενο έτος επιδόσεων όπως προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, περιλαμβανομένων των ποσών που χορηγήθηκαν για πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους, διαιρούμενο προς το άθροισμα του συνόλου των σταθερών στοιχείων των αποδοχών που χορηγήθηκαν για το ίδιο έτος επιδόσεων. Όσον αφορά τις πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους που δεν ανανεώνονται ετησίως, οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν εναλλακτικά να λαμβάνουν υπόψη σε κάθε έτος της περιόδου επιδόσεων το μέγιστο ποσό των μεταβλητών αποδοχών που μπορούν να χορηγηθούν στο τέλος της περιόδου επιδόσεων προς τον αριθμό των ετών της περιόδου επιδόσεων.
205. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να μη λαμβάνουν υπόψη το ποσό των εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών που ενδέχεται να χορηγείται ως «bonus πρόσληψης» στο νεοπροσληφθέν προσωπικό κατά τον υπολογισμό της αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών για την πρώτη περίοδο επιδόσεων όταν προσδιορίζεται ο βαθμός συμμόρφωσής τους προς την αναλογία που καθορίζεται στο πλαίσιο της οικείας πολιτικής αποδοχών.
206. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να παράσχουν διευκρινίσεις σχετικά με το σκεπτικό των μέγιστων αναλογιών που καθορίζουν μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών μέσω της οικείας πολιτικής αποδοχών, καθώς και σχετικά με τις αλλαγές που θα επέρχονταν στις πραγματικές αναλογίες σε σύγκριση με τη μέγιστη αναλογία ανάλογα με τον κίνδυνο και τους δείκτες επιδόσεων.

14. Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

207. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους περιλαμβάνει τη διαδικασία μέτρησης των επιδόσεων και των κινδύνων (ενότητα 14.1), τη διαδικασία χορήγησης (ενότητα 14.2) και τη διαδικασία καταβολής (ενότητα 15). Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να προσαρμόζονται για το σύνολο των υφιστάμενων και των μελλοντικών αναληφθέντων κινδύνων. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων εξισορροπούνται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων.
208. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να ευθυγραμμίζει τον χρονικό ορίζοντα της μέτρησης κινδύνων και επιδόσεων με τον επιχειρηματικό της κύκλο σε πολυετές πλαίσιο. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να ορίζουν κατάλληλα τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου και των περιόδων καταβολής των αποδοχών, διαφοροποιώντας τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν άμεσα από τις αποδοχές που θα πρέπει να καταβληθούν μετά τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Στη δεδουλευμένη περίοδο και την περίοδο καταβολής θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επιχειρηματική δραστηριότητα και η θέση της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ενός μεμονωμένου συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
209. Στο πλαίσιο της διαδικασίας ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, θα πρέπει σε όλα τα στάδια να χρησιμοποιείται κατάλληλος συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων με τη μορφή απόλυτων και σχετικών κριτηρίων, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι αποτυπώνονται όλοι οι κίνδυνοι, οι επιδόσεις και οι απαραίτητες προσαρμογές κινδύνων. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται από την επιχείρηση επενδύσεων βάσει της στρατηγικής της, του προφίλ κινδύνου της και της διάθεσής της για ανάληψη κινδύνου. Οι σχετικές μετρήσεις επιδόσεων θα πρέπει να ορίζονται προκειμένου να συγκρίνονται οι επιδόσεις ομοτίμων, είτε εσωτερικών (π.χ. εντός του οργανισμού) είτε εξωτερικών (π.χ. από παρόμοιες επιχειρήσεις επενδύσεων). Τα ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια, καθώς και οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες θα πρέπει να είναι διαφανείς και ει δυνατόν προκαθορισμένες. Τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται εν μέρει σε υποκειμενικές κρίσεις.
210. Όταν χρησιμοποιούνται προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν επαρκές επίπεδο διαφάνειας και αντικειμενικότητας κατά τη διατύπωση των κρίσεων, ως εξής:
- α. καθορίζοντας σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τις βασικές πτυχές στις οποίες θα στηρίζεται η υποκειμενική κρίση·
 - β. παρέχοντας σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή τις εφαρμοζόμενες προσαρμογές κινδύνων·
 - γ. διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των συναφών λειτουργιών ελέγχου·

- δ. εξετάζοντας τα προσωπικά κίνητρα του προσωπικού που διατυπώνει τις υποκειμενικές κρίσεις και τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων·
- ε. εφαρμόζοντας κατάλληλους ελέγχους και ισορροπίες, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, προχωρώντας σε ανάλογες προσαρμογές στο πλαίσιο ομάδας η οποία απαρτίζεται από μέλη του προσωπικού από τις επιχειρηματικές μονάδες, τις εταιρικές λειτουργίες και τις λειτουργίες ελέγχου κ.λπ.·
- στ. διασφαλίζοντας την έγκριση της διενεργηθείσας αξιολόγησης από λειτουργία ελέγχου ή σε κατάλληλο ιεραρχικό επίπεδο ανώτερης βαθμίδας από τη λειτουργία που διενήργησε την αξιολόγηση, π.χ. στο επίπεδο της διαχειριστικής ή εποπτικής λειτουργίας του διοικητικού οργάνου ή στο επίπεδο της επιτροπής αποδοχών.

211. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθιστούν διαφανή τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων που βασίζονται σε υποκειμενική κρίση και όχι σε αντικειμενικά γεγονότα ή δεδομένα.

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

14.1 Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνων

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

14.1.1 Αξιολογήσεις κινδύνων

214. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζει τους στόχους της επιχείρησης επενδύσεων, των επιχειρηματικών μονάδων και του προσωπικού. Αυτοί οι στόχοι θα πρέπει να συνάγονται από την επιχειρηματική στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων, τις εταιρικές αξίες, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντά της, ενώ στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη το κόστος κεφαλαίου και η ρευστότητα της επιχείρησης επενδύσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να αξιολογούν τα επιτεύγματα των επιχειρηματικών μονάδων και των συγκεκριμένων μελών του

προσωπικού τους κατά τη διάρκεια της δεδουλευμένης περιόδου σε σχέση με τους στόχους τους.

215. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και να διακρίνουν μεταξύ των κινδύνων που αφορούν την επιχείρηση επενδύσεων, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Μολονότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων συνήθως ενέχουν όλα τα είδη κινδύνου σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων, ενδέχεται σε επίπεδο μεμονωμένων συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή επιχειρηματικών μονάδων να προκύπτουν μόνον ορισμένα είδη κινδύνου.
216. Όταν είναι δύσκολη η ακριβής ποσοτικοποίηση της έκθεσης σε κίνδυνο, όπως στην περίπτωση του κινδύνου φήμης και του λειτουργικού κινδύνου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να χρησιμοποιούν και μετρήσεις για την ευθυγράμμιση των αποδοχών με τους κινδύνους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η αξιολόγηση του κινδύνου θα πρέπει να βασίζεται σε κατάλληλα προσεγγιστικά δεδομένα, μεταξύ άλλων σε δείκτες κινδύνου, κεφαλαιακές απαιτήσεις ή ανάλυση σεναρίων.
217. Προκειμένου οι επιχειρήσεις επενδύσεων να λαμβάνουν υπόψη συντηρητικά το σύνολο των σημαντικών κινδύνων σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων και σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται και για τους σκοπούς της εσωτερικής μέτρησης των κινδύνων, π.χ. στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης της επάρκειας του εσωτερικού κεφαλαίου (ICAAP). Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις αναμενόμενες και μη αναμενόμενες ζημιές, καθώς και τις ακραίες συνθήκες.
218. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύουν στην αρμόδια αρχή τον τρόπο ανάλυσης των υπολογισμών για τον κίνδυνο ανά επιχειρηματικές μονάδες και διαφορετικά είδη κινδύνου. Ο βαθμός και η ποιότητα των μεθόδων και των υποδειγμάτων που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της ICAAP θα πρέπει να αποτυπώνονται από την επιχείρηση επενδύσεων με αναλογικό τρόπο στην πολιτική αποδοχών.

14.1.2 Κριτήρια επιδόσεων ανάλογα με τον βαθμό κινδύνου

219. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να ορίζουν και να τεκμηριώνουν τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά, χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά, κριτήρια επιδόσεων των προσώπων, των επιχειρηματικών μονάδων και της επιχείρησης επενδύσεων. Τα κριτήρια επιδόσεων δεν θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα για υπερβολική ανάληψη κινδύνου ή αθέμιτη πώληση προϊόντων.
220. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να τηρούν κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, καθώς και μεταξύ απόλυτων και σχετικών κριτηρίων.
221. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των κινδύνων και των επιδόσεων θα πρέπει να συνδέονται όσο το δυνατόν περισσότερο με τις αποφάσεις τις οποίες λαμβάνουν τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού και η κατηγορία μελών του προσωπικού που

υπόκειται στη μέτρηση των επιδόσεων και θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η διαδικασία χορήγησης επηρεάζει τη συμπεριφορά του προσωπικού με τον ενδεδειγμένο τρόπο.

222. Τα κριτήρια επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν εφικτούς στόχους και μετρήσεις επί των οποίων το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού ασκεί κάποια άμεση επιρροή. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, θα πρέπει να μετρώνται τα πραγματικά επιτευχθέντα αποτελέσματα.
223. Τα ποσοτικά κριτήρια θα πρέπει να καλύπτουν αρκετά μεγάλη περίοδο ώστε να αποτυπώνεται ορθώς ο κίνδυνος τον οποίον έχουν αναλάβει τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, οι επιχειρηματικές μονάδες και η επιχείρηση επενδύσεων, και θα πρέπει να προσαρμόζονται με βάση τον κίνδυνο και να περιλαμβάνουν μέτρα οικονομικής απόδοσης. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει επίσης να χρησιμοποιούν κριτήρια επιδόσεων για τα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται. Παραδείγματα ποσοτικών μετρήσεων επιδόσεων που χρησιμοποιούνται στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου, τα οποία ανταποκρίνονται στις ως άνω διατάξεις, αποτελούν ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης (IRR), τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA), ο δείκτης άλφα, η απόλυτη και η σχετική απόδοση, ο δείκτης Sharpe και τα αντληθέντα στοιχεία ενεργητικού.
224. Οι δείκτες λειτουργικής αποτελεσματικότητας (π.χ. κέρδη, έσοδα, παραγωγικότητα, δαπάνες και μετρήσεις όγκου) ή κάποια κριτήρια της αγοράς (π.χ. τιμή μετοχής και συνολική απόδοση μετόχου) δεν ενσωματώνουν ρητά τις προσαρμογές στον κίνδυνο, είναι πολύ βραχυπρόθεσμου χαρακτήρα και, ως εκ τούτου, δεν επαρκούν για να αποτυπώσουν το σύνολο των κινδύνων των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού. Τέτοιου είδους κριτήρια επιδόσεων απαιτούν πρόσθετες προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.
225. Τα ποιοτικά κριτήρια (όπως η επίτευξη των αποτελεσμάτων, η συμμόρφωση προς τη στρατηγική στο πλαίσιο της διάθεσης ανάληψης κινδύνου και το ιστορικό συμμόρφωσης) θα πρέπει να είναι συναφή σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων, επιχειρηματικής μονάδας ή προσώπου. Παραδείγματα ποιοτικών κριτηρίων αποτελούν η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των πελατών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες, οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου και οι εταιρικές λειτουργίες.

14.1.3 Ειδικά κριτήρια για τις λειτουργίες ελέγχου

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

227. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση των επιδόσεων και των κινδύνων θα πρέπει να βασίζονται κατά κύριο λόγο στους στόχους των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές για τις λειτουργίες ελέγχου θα πρέπει κατά κύριο λόγο να προκύπτουν από τους στόχους ελέγχου. Οι μεταβλητές αποδοχές τους μπορούν επίσης να βασίζονται έως έναν ορισμένο βαθμό στις συνολικές επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζει τη θέσπιση μιας σημαντικά χαμηλότερης αναλογίας μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των αποδοχών για τις λειτουργίες ελέγχου σε σύγκριση με τις επιχειρηματικές μονάδες που ελέγχουν.
228. Εάν ο επικεφαλής της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνου (διευθυντής διαχείρισης κινδύνων ή CRO) —εφόσον η εν λόγω λειτουργία έχει συγκροτηθεί— είναι παράλληλα μέλος του διοικητικού οργάνου, τότε στις αποδοχές του CRO θα πρέπει επίσης να εφαρμοστούν οι αρχές που προβλέπονται στις παραγράφους 226 και 227.
229. Όταν μια επιχείρηση επενδύσεων δεν συγκροτεί και δεν διατηρεί λειτουργία ελέγχου ή διαχείρισης κινδύνου, θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει, εφόσον της ζητηθεί, ότι τα κριτήρια επιδόσεων για τα μέλη του προσωπικού που είναι αρμόδια για τις σχετικές διαδικασίες δεν προβλέπουν κίνητρα για τη μη κατάλληλη διεξαγωγή των διαδικασιών ελέγχου.

14.2 Διαδικασία χορήγησης

230. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να ορίζουν ένα κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές (bonus). Κατά τον καθορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές ή των μεμονωμένων χορηγήσεων, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν όλους τους υφιστάμενους κινδύνους, τις αναμενόμενες ζημίες, τις εκτιμώμενες μη αναμενόμενες ζημίες και τις ακραίες συνθήκες που συνδέονται με τις δραστηριότητες της επιχείρησης επενδύσεων.
231. Οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να χορηγούνται μετά το τέλος της δεδουλευμένης περιόδου. Η δεδουλευμένη περίοδος θα πρέπει να έχει ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται περίοδοι μεγαλύτερης διάρκειας, ενδέχεται να υπάρχει αλληλοεπικάλυψη διαφορετικών δεδουλευμένων περιόδων, για παράδειγμα όταν κάθε χρόνο αρχίζει νέα πολυετής περίοδος.
232. Μετά τη δεδουλευμένη περίοδο, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να καθορίσει τις μεταβλητές αποδοχές κάθε συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού μεταφράζοντας τα κριτήρια επιδόσεων και τις προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σε πραγματικές χορηγήσεις αποδοχών. Κατά τη διαδικασία χορήγησης, η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να προσαρμόζει τις αποδοχές για δυνητικές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον («εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο»).

14.2.1 Καθορισμός κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές (bonus) για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού

233. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν ένα ή περισσότερα κονδύλια για πρόσθετες αμοιβές για την περίοδο για την οποία χορηγούνται οι μεταβλητές αποδοχές και να υπολογίζουν το συνολικό κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού ως το άθροισμα των επιμέρους κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές. Το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει να συνδέεται με τις επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων. Επιπλέον, το προσωπικό μπορεί να επωφελείται από κατά περίπτωση πληρωμές συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας για τις οποίες δεν έχει καθοριστεί κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές.
234. Κατά τον ορισμό των κονδυλίων για πρόσθετες αμοιβές, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών που εφαρμόζεται στις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, τα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων που έχουν καθοριστεί για το σύνολο της επιχείρησης επενδύσεων, τους στόχους ελέγχου και τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης επενδύσεων, συμπεριλαμβανομένης της κεφαλαιακής της βάσης και της ρευστότητάς της. Οι δείκτες επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει να περιλαμβάνουν μακροπρόθεσμους δείκτες επιδόσεων και να λαμβάνουν υπόψη τα πραγματοποιηθέντα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα. Θα πρέπει να γίνεται συνετή χρήση των λογιστικών μεθόδων και των μεθόδων αποτίμησης, προκειμένου να διασφαλίζεται η ακριβής και αληθής αξιολόγηση των χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων, της κεφαλαιακής βάσης και της ρευστότητας.
235. Τα κονδύλια για πρόσθετες αμοιβές δεν θα πρέπει να ορίζονται σε συγκεκριμένο επίπεδο προκειμένου να πληρούν τις απαιτήσεις για τις αποδοχές.
236. Κατά τον καθορισμό του συνολικού κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διαθέτουν κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους.
237. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων χρησιμοποιούν την προσέγγιση «από την κορυφή προς τη βάση», θα πρέπει να ορίζουν το ποσό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο επιχείρησης επενδύσεων, το οποίο έπειτα θα διανεμηθεί πλήρως ή εν μέρει μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων και των λειτουργιών ελέγχου, κατόπιν της αξιολόγησης των επιδόσεών τους. Οι ατομικές χορηγήσεις θα πρέπει εν συνεχεία να βασίζονται στην αξιολόγηση των επιδόσεων του ατόμου.
238. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων ορίζουν το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές με την προσέγγιση «από τη βάση προς την κορυφή», η διαδικασία θα πρέπει να αρχίζει από το επίπεδο των επιμέρους μελών του προσωπικού. Αναλόγως των κριτηρίων επιδόσεων βάσει των οποίων αξιολογείται το προσωπικό, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές για το εκάστοτε επιμέρους μέλος του προσωπικού· το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές της επιχειρηματικής μονάδας και της επιχείρησης επενδύσεων ισούται με

το άθροισμα των δυνητικών χορηγήσεων που έχουν κατανεμηθεί στα αντίστοιχα χαμηλότερα επίπεδα. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι συνολικές επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων λαμβάνονται δεόντως υπόψη.

239. Κατά τη διανομή του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή επιμέρους μελών του προσωπικού, η κατανομή θα πρέπει να βασίζεται κατά περίπτωση σε προκαθορισμένους τύπους και προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να χρησιμοποιούν πίνακες επιδόσεων ή άλλες κατάλληλες μεθόδους για να συνδυάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις.
240. Κατά την επιλογή της προσέγγισης, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα ακόλουθα: οι μαθηματικοί τύποι παρέχουν μεγαλύτερη διαφάνεια και, ως εκ τούτου, οδηγούν σε σαφή κίνητρα, καθώς το μέλος του προσωπικού γνωρίζει όλους τους παράγοντες που καθορίζουν τις μεταβλητές αποδοχές του. Ωστόσο, οι εν λόγω τύποι ενδέχεται να μην αποτυπώνουν το σύνολο των στόχων, ιδίως τους ποιοτικούς στόχους, οι οποίοι μπορούν να αποτυπωθούν καλύτερα με τις προσεγγίσεις υποκειμενικής κρίσης. Η προσέγγιση υποκειμενικής κρίσης παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στη διοίκηση και μπορεί, επομένως, να αποδυναμώσει τον χαρακτήρα κινήτρου για ανάληψη κινδύνων που έχουν οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες βασίζονται στις επιδόσεις. Επομένως, θα πρέπει να εφαρμόζεται με κατάλληλους ελέγχους και στο πλαίσιο μιας επαρκώς τεκμηριωμένης και διαφανούς διαδικασίας.
241. Παράγοντες όπως οι περιορισμοί του προϋπολογισμού, ζητήματα διατήρησης και πρόσληψης προσωπικού, επιδοτήσεις μεταξύ των επιχειρηματικών μονάδων κ.λπ. δεν θα πρέπει να κυριαρχούν στη διανομή του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές, καθώς ενδέχεται να αποδυναμώσουν τη σχέση μεταξύ των επιδόσεων, του κινδύνου και των αποδοχών.
242. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διατηρούν αρχεία σχετικά με τον τρόπο καθορισμού του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές και των αποδοχών του προσωπικού, περιλαμβανομένου του τρόπου συνδυασμού των εκτιμήσεων που προέκυψαν από διαφορετικές προσεγγίσεις.

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

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

244. Ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των κριτηρίων προσαρμογής με βάση τον κίνδυνο, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν σε ποιο επίπεδο εφαρμόζεται η εκ των προτέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο για τον υπολογισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές. Αυτό θα πρέπει να συμβαίνει σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας ή οργανωτικών επιμέρους δομών, π.χ. της μονάδας διαπραγμάτευσης ή του μεμονωμένου μέλους του προσωπικού.
245. Η ευθυγράμμιση του κινδύνου θα πρέπει να επιτυγχάνεται με χρήση κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιδόσεων που έχουν προσαρμοστεί με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με χωριστούς δείκτες κινδύνου. Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια.
246. Οι εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο τις οποίες διενεργούν οι επιχειρήσεις επενδύσεων, εφόσον βασίζονται σε ποσοτικά κριτήρια, θα πρέπει να στηρίζονται κυρίως σε υφιστάμενες μετρήσεις των επιχειρήσεων επενδύσεων που χρησιμοποιούνται για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνου. Όταν αυτές οι μετρήσεις έχουν προσαρμοστεί στο πλαίσιο των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει επίσης να τροποποιούν το πλαίσιο αποδοχών με συνεπή τρόπο.
247. Κατά τη μέτρηση της αποδοτικότητας της επιχείρησης επενδύσεων και των επιχειρηματικών μονάδων της, η μέτρηση θα πρέπει να βασίζεται στα καθαρά έσοδα αφού ληφθούν υπόψη όλα τα άμεσα και έμμεσα έξοδα τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν θα πρέπει να εξαιρούν τα έξοδα των εταιρικών λειτουργιών, π.χ. έξοδα συστημάτων πληροφορικής, γενικά έξοδα ομίλου ή μη συνεχιζόμενες επιχειρηματικές δραστηριότητες.
248. Κατά τον καθορισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές και των αποδοχών των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να προβαίνουν σε εκ των προτέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο σύμφωνα με ποιοτικά κριτήρια, για παράδειγμα, με τη χρήση ισορροπημένων πινάκων επιδόσεων που ρητά συμπεριλαμβάνουν ζητήματα κινδύνου και ελέγχου, όπως περιπτώσεις μη συμμόρφωσης, παραβιάσεις των ορίων κινδύνου και δείκτες εσωτερικού ελέγχου (π.χ. βάσει αποτελεσμάτων εσωτερικού λογιστικού ελέγχου) ή άλλων παρόμοιων μεθόδων.

15. Διαδικασία καταβολής μεταβλητών αποδοχών

249. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής των παρεκκλίσεων που προβλέπονται στο άρθρο 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καταβάλλουν τις μεταβλητές αποδοχές εν μέρει αμέσως και εν μέρει ως αναβαλλόμενες αποδοχές και, όπου απαιτείται, σε μέσα και σε μετρητά σύμφωνα με το άρθρο 32 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033. Όταν ένα υψηλό ποσό μεταβλητών αποδοχών καταβάλλεται υπό μορφή μέσων, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν εάν η ευθυγράμμιση κινδύνου με το προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων ή των στοιχείων ενεργητικού που διαχειρίζεται θα βελτιωνόταν εάν χορηγούνταν ένας συνδυασμός διαφορετικών μέσων.

Πριν από την καταβολή του αναβαλλόμενου μέρους των μετρητών ή της κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων μέσων, θα πρέπει να διενεργείται επαναξιολόγηση των επιδόσεων και να εφαρμόζεται, εφόσον απαιτείται, εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι μεταβλητές αποδοχές με τους πρόσθετους κινδύνους που εντοπίστηκαν ή επήλθαν μετά τη χορήγηση. Τα ανωτέρω ισχύουν και στην περίπτωση που χρησιμοποιούνται πολυετείς δεδουλευμένες περιόδους.

15.1 Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές

250. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής των παρεκκλίσεων που προβλέπονται στο άρθρο 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής το οποίο θα ευθυγραμμίζει κατάλληλα τις αποδοχές του προσωπικού με τις δραστηριότητες, τον επιχειρηματικό κύκλο και το προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων και τις δραστηριότητες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, έτσι ώστε επαρκές μέρος των μεταβλητών αποδοχών να μπορεί να προσαρμοστεί με βάση τα αποτελέσματα των κινδύνων διαχρονικά μέσω των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

251. Το χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται από διάφορες παραμέτρους:

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

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

15.2 Περίοδος αναβολής και ποσοστό μεταβλητών αποδοχών

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

254. Κατά τον ορισμό της πραγματικής περιόδου αναβολής και του ποσοστού προς αναβολή σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 32 παράγραφος 1 στοιχείο ιβ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν:
- α. τις αρμοδιότητες και τις εξουσίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και τα καθήκοντα που εκτέλεσαν·
 - β. τον επιχειρηματικό κύκλο και τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης επενδύσεων·
 - γ. τις αναμενόμενες διακυμάνσεις στην οικονομική δραστηριότητα, τις επιδόσεις και τους κινδύνους της επιχείρησης επενδύσεων και της επιχειρηματικής μονάδας, καθώς και τον αντίκτυπο των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού σε αυτές τις διακυμάνσεις·
 - δ. την αναλογία μεταξύ των μεταβλητών και των σταθερών συνιστωσών των συνολικών αποδοχών και το απόλυτο ποσό των μεταβλητών αποδοχών.
255. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν τις κατηγορίες των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, λαμβανομένων επίσης υπόψη των ρόλων και των αρμοδιοτήτων τους, για τις οποίες θα πρέπει να εφαρμόζονται περίοδοι αναβολής μεγαλύτερης διάρκειας από την ελάχιστη απαιτούμενη περίοδο των τριών έως πέντε ετών, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές ευθυγραμμίζονται με το προφίλ κινδύνου σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Όταν χρησιμοποιούνται μεγαλύτερες πολυετείς δεδουλευμένες περίοδοι και όταν η μεγαλύτερη δεδουλευμένη περίοδος παρέχει μεγαλύτερη βεβαιότητα ως προς τους κινδύνους που έχουν επέλθει από την αρχή της δεδουλευμένης περιόδου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν αυτό το δεδομένο κατά τον καθορισμό των περιόδων αναβολής και διακράτησης και μπορούν, κατά περίπτωση, να θεσπίζουν περιόδους αναβολής που είναι συντομότερες από τις περιόδους αναβολής οι οποίες θα ήταν ενδεδειγμένες στην περίπτωση χρήσης δεδουλευμένης περιόδου με διάρκεια ενός έτους. Η ελάχιστη απαίτηση για τριετή περίοδο αναβολής ισχύει σε κάθε περίπτωση.
256. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να ορίζουν ένα κατάλληλο ποσοστό των αποδοχών που θα πρέπει να αναβάλλονται για μια κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού ή ένα μεμονωμένο συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού, το οποίο θα υπερβαίνει το ελάχιστο ποσοστό του 40%. Στην περίπτωση ιδιαίτερα υψηλών ποσών μεταβλητών αποδοχών, το ποσοστό της περιόδου αναβολής για τα εν λόγω μέλη του προσωπικού θα πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον σε 60%.
257. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να ορίζουν ποιο επίπεδο μεταβλητών αποδοχών συνιστά ιδιαίτερα υψηλό ποσό, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο των αποδοχών που καταβάλλονται εντός της επιχείρησης επενδύσεων, την έκθεση της EAT, όταν είναι διαθέσιμη, για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποδοχών και, εφόσον είναι διαθέσιμα, τα αποτελέσματα εθνικών και άλλων συγκριτικών αξιολογήσεων των αποδοχών και τα όρια που θέτουν οι αρμόδιες αρχές. Κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να καθορίζουν απόλυτο ή σχετικό όριο, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Οι

αποδοχές που ισούνται με ή υπερβαίνουν το εν λόγω όριο θα πρέπει πάντα να θεωρείται ότι συνιστούν ιδιαίτερα υψηλό ποσό.

258. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων καθορίζουν την αναλογία που αναβάλλεται ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100% άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου), θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν στην αρμόδια αρχή ότι σε μέση σταθμισμένη βάση για καθένα από τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, η επιχείρηση επενδύσεων τηρεί το όριο αναβολής του 40% έως 60% και ότι το αναβαλλόμενο μέρος είναι το ενδεδειγμένο και έχει ευθυγραμμιστεί ορθά με τη φύση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τους κινδύνους της και τις δραστηριότητες του εν λόγω συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.
259. Εάν οι γενικές αρχές του εθνικού δικαίου των συμβάσεων και του εργατικού δικαίου εμποδίζουν την ουσιαστική μείωση των μεταβλητών αποδοχών όταν η επιχείρηση επενδύσεων παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν καθεστώς αναβολής και να χρησιμοποιούν μέσα για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών ούτως ώστε να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο η εφαρμογή εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο. Σε αυτό θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:
- α. καθορισμός μεγαλύτερων περιόδων αναβολής·
 - β. αποφυγή χρήσης της αναλογικής κατοχύρωσης σε περιπτώσεις που είναι δυνατή η εφαρμογή ρυθμίσεων malus, αλλά η εφαρμογή ρυθμίσεων περί επιστροφής αμοιβών υπόκειται σε νομικά κωλύματα·
 - γ. χορήγηση μεγαλύτερης αναλογίας μεταβλητών αποδοχών σε μέσα τα οποία είναι ευθυγραμμισμένα με τις επιδόσεις της επιχείρησης επενδύσεων και τα οποία υπόκεινται σε αρκούντως μεγάλες περιόδους αναβολής και διακράτησης.

15.3 Κατοχύρωση των αναβαλλόμενων αποδοχών

260. Το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος δεν θα πρέπει να κατοχυρώνεται συντομότερα από 12 μήνες μετά την έναρξη της περιόδου αναβολής. Η περίοδος αναβολής λήγει όταν κατοχυρωθούν οι χορηγηθείσες μεταβλητές αποδοχές ή όταν το ποσό μηδενιστεί λόγω εφαρμογής ρυθμίσεων malus.
261. Οι αναβαλλόμενες αποδοχές θα πρέπει είτε να κατοχυρώνονται πλήρως στη λήξη της περιόδου αναβολής είτε να κατανέμονται σε διάφορες καταβολές κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 3 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034.

262. Για παράδειγμα, βάσει της αναλογικής κατοχύρωσης, σε μια περίοδο αναβολής τεσσάρων ετών, στη λήξη καθενός από τα έτη $n+1$, $n+2$, $n+3$ και $n+4$ κατοχυρώνεται το ένα τέταρτο των αναβαλλόμενων αποδοχών, όπου « n » είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία πληρώνεται το άμεσα καταβαλλόμενο μέρος των χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών.
263. Η κατοχύρωση δεν θα πρέπει να λαμβάνει χώρα συχνότερα από μία φορά ετησίως προκειμένου να διασφαλίζεται η κατάλληλη αξιολόγηση των κινδύνων πριν από την εφαρμογή των εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο.

15.4 Χορήγηση μεταβλητών αποδοχών σε μέσα

264. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει να συνεισφέρουν στην ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τις επιδόσεις και τους κινδύνους της επιχείρησης επενδύσεων.
265. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να προκρίνουν τη χρήση μέσων, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, τα οποία εκδίδονται από την ίδια την επιχείρηση επενδύσεων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν επίσης να χρησιμοποιούν τα μέσα που παρατίθενται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) σημεία i), ii) και iii) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, τα οποία εκδίδονται εντός του πεδίου εφαρμογής της ενοποίησης. Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να αποτελούνται από ένα ισορροπημένο σύνολο διάφορων μέσων.
266. Όταν μια επιχείρηση επενδύσεων δεν εκδίδει επιλέξιμα μέσα, αλλά δεν επωφελείται από την παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, θα πρέπει να υποβάλει αίτηση για τη χρήση εναλλακτικής ρύθμισης, αποδεικνύοντας ότι δεν εκδίδει τέτοια μέσα.
267. Οι αρμόδιες αρχές, όταν αποφασίζουν επί αιτήσεων για τη χρήση εναλλακτικών ρυθμίσεων, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη:
- α. ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων που έχουν τη μορφή ανώνυμης εταιρείας (τόσο οι εισηγμένες όσο και οι μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο) έχουν εκδώσει μετοχές και, ως εκ τούτου, για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών υπάρχουν κατά κανόνα διαθέσιμες μετοχές και, εν πάση περιπτώσει, μέσα που συνδέονται με μετοχές·
 - β. εάν θα ήταν δυνατή και αναλογική για την επιχείρηση επενδύσεων η χρήση μέσων που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμων μη ρευστών μέσων, τα οποία υπόκεινται στη νομική διάρθρωση της επιχείρησης επενδύσεων·
 - γ. εάν έχουν εκδοθεί «άλλα μέσα» βάσει του άρθρου 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) σημείο iii) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, κάτι που εξαρτάται από το αν η επιχείρηση επενδύσεων ή μια επιχείρηση επενδύσεων που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ενοποίησης έχει ήδη εκδώσει τέτοια μέσα και υπάρχει διαθέσιμη επαρκής ποσότητα τέτοιων μέσων. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο

από τη χρηματαγορά και την κεφαλαιαγορά ή βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε πρόσθετα ίδια κεφάλαια της κατηγορίας 1 ή 2 ή σε δανεισμό που δύναται να χρησιμοποιηθεί σε διάσωση με ίδια μέσα για να καλύπτουν τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, τέτοιου είδους μέσα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για τους σκοπούς των μεταβλητών αποδοχών, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά τα «άλλα μέσα» συνάδουν με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό της Επιτροπής βάσει της της οδηγίας για την προληπτική εποπτεία των επενδυτικών επιχειρήσεων (IFD).

δ. Εάν υφίστανται ειδικές απαιτήσεις βάσει του εθνικού εργατικού δικαίου που εμποδίζουν τη χρήση εκδοθέντος επιλέξιμου μέσου για την καταβολή μεταβλητών αποδοχών.

268. Ως μέσα που συνδέονται με μετοχές ή λοιπά ισοδύναμα μη ρευστά μέσα (π.χ. δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, μορφές συνθετικών μετοχών) νοούνται εκείνα τα μέσα ή οι συμβατικές υποχρεώσεις, περιλαμβανομένων των μέσων που βασίζονται σε μετρητά, των οποίων η αξία βασίζεται στην αγοραία τιμή ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αγοραία τιμή, στην εύλογη αξία της μετοχής ή του ισοδύναμου δικαιώματος ιδιοκτησίας και ακολουθεί την αγοραία τιμή ή την εύλογη αξία. Όλα αυτά τα μέσα θα πρέπει να έχουν το ίδιο αποτέλεσμα ως προς την απορρόφηση ζημιών όπως οι μετοχές ή τα ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας.

269. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι έχουν στη διάθεσή τους τα χορηγηθέντα μέσα όταν οι χορηγούμενες μεταβλητές αποδοχές κατοχυρώνονται με μέσα. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να αποφασίσουν να μη διακρατήσουν τα μέσα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής αλλά, σε αυτήν την περίπτωση, θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους σχετικούς κινδύνους της αγοράς.

270. Τα μέσα θα πρέπει να τιμολογούνται στην αγοραία τιμή ή στην εύλογη αξία που ισχύει την ημέρα χορήγησης των εν λόγω μέσων. Η τιμή αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού μέσων και για τις μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των μέσων ή της αξίας τους. Αντίστοιχες αποτιμήσεις θα πρέπει επίσης να διενεργούνται πριν από την κατοχύρωση, για να διασφαλίζεται ότι οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο εφαρμόζονται ορθώς και πριν από τη λήξη της περιόδου διακράτησης. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων που δεν είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο μπορούν να καθορίζουν την αξία των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και των μέσων που συνδέονται με τα δικαιώματα ιδιοκτησίας βάσει των τελευταίων ετήσιων χρηματοοικονομικών αποτελεσμάτων.

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

272. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων δεν θα πρέπει να καταβάλλουν τόκο ή μέρισμα επί των μέσων που έχουν χορηγηθεί ως μεταβλητές αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού και υπάγονται στις ρυθμίσεις περί αναβολής. Επομένως, τυχόν καταβλητέοι τόκοι και μερίσματα κατά τη διάρκεια της περιόδου αναβολής δεν θα πρέπει να καταβάλλονται στο προσωπικό μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής. Οι εν λόγω καταβολές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως καταβολές που εισέπραξε η επιχείρηση επενδύσεων και ανήκουν σε αυτήν. Ο ίδιος κανόνας θα πρέπει να εφαρμόζεται για τα μη ρευστά μέσα τα οποία αντικατοπτρίζουν τα μέσα των υπό διαχείριση χαρτοφυλακίων.

15.5 Ελάχιστο ποσοστό μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

273. Κατά περίπτωση, εφαρμόζεται η απαίτηση καταβολής, σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ι) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, τουλάχιστον του 50% των μεταβλητών αποδοχών σε μέσα. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εφαρμόζουν αυτήν την απαίτηση είτε εξίσου στο μη αναβαλλόμενο και στο αναβαλλόμενο μέρος είτε να επιλέξουν τη χορήγηση υψηλότερου ποσοστού του αναβαλλόμενου μέρους των αποδοχών σε μέσα, εφόσον τηρείται η ελάχιστη απαίτηση του 50 %.

274. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να προκρίνουν τη χρήση μέσων αντί να χορηγούν μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να καθορίζουν το ποσοστό το οποίο χορηγείται υπό μορφή μέσων και υπερβαίνει το 50 %. Όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων χορηγούν μεγαλύτερο ποσοστό από το 50% των μεταβλητών αποδοχών υπό μορφή μέσων, θα πρέπει να περιλαμβάνουν κατά προτεραιότητα μεγαλύτερο μερίδιο των μέσων στο αναβαλλόμενο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών.

275. Η αναλογία των μεταβλητών αποδοχών που καταβάλλεται υπό μορφή μέσων θα πρέπει να υπολογίζεται ως το πηλίκο του ποσού των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν σε μέσα προς το άθροισμα των μεταβλητών αποδοχών που χορηγήθηκαν σε μετρητά, μέσα και κάθε άλλη μορφή. Όλα τα ποσά θα πρέπει να αποτιμώνται τη στιγμή της χορήγησης εκτός εάν οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές ορίζουν διαφορετικά.

15.6 Πολιτική διακράτησης

276. Θα πρέπει να καθορίζεται κατάλληλη διάρκεια για την περίοδο διακράτησης που ισχύει για τις μεταβλητές αποδοχές που καταβάλλονται σε μέσα, προκειμένου να ευθυγραμμίζονται τα κίνητρα με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της επιχείρησης επενδύσεων.

277. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσει με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο και με ποιον τρόπο γίνεται διαφοροποίηση μεταξύ των μέσων τα οποία καταβάλλονται αμέσως και των αναβαλλόμενων μέσων.

278. Κατά τον καθορισμό της περιόδου διακράτησης, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να εξετάζουν τη συνολική διάρκεια της περιόδου αναβολής και της προβλεπόμενης περιόδου διακράτησης, καθώς και τον αντίκτυπο της κατηγορίας των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων και τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου που σχετίζεται με την κατηγορία προσωπικού.
279. Σε περιπτώσεις που οι υποκείμενοι κίνδυνοι των επιδόσεων ενδέχεται να επέλθουν μετά τη λήξη της περιόδου αναβολής και της συνήθους περιόδου διακράτησης, θα πρέπει να εξετάζεται η γενικότερη εφαρμογή μεγαλύτερης περιόδου διακράτησης σε όλα τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, τουλάχιστον για τα μέλη του προσωπικού με τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων.
280. Όσον αφορά τα χορηγηθέντα μέσα, θα πρέπει να καθορίζεται περίοδος διακράτησης με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους. Οι μεγαλύτερες περιόδους θα πρέπει ειδικότερα να καθορίζονται όταν οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο βασίζονται κυρίως στις μεταβολές της αξίας των μέσων που έχουν χορηγηθεί. Όταν η περίοδος αναβολής διαρκεί τουλάχιστον πέντε έτη, μπορεί, όσον αφορά το αναβαλλόμενο μέρος, να επιβληθεί περίοδος διακράτησης τουλάχιστον έξι μηνών για τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, εκτός από τα μέλη του διοικητικού οργάνου και τα ανώτατα διοικητικά στελέχη για τα οποία θα πρέπει να εφαρμόζεται περίοδος διακράτησης ελάχιστης διάρκειας ενός έτους.

15.7 Προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο

15.7.1 Ρυθμίσεις malus και επιστροφής αμοιβών

281. Οι ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αμοιβών αποτελούν ρητούς μηχανισμούς εκ των υστέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο, όπου η επιχείρηση επενδύσεων προσαρμόζει τις αποδοχές των συγκεκριμένων μελών του προσωπικού με βάση τέτοιου είδους μηχανισμούς (π.χ. μειώνοντας τις χορηγηθείσες αποδοχές σε μετρητά ή ελαττώνοντας τον αριθμό ή την αξία των χορηγηθέντων μέσων).
282. Με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του εθνικού δικαίου των συμβάσεων ή του εργατικού δικαίου, οι επιχειρήσεις επενδύσεων πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόζουν ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αμοιβών έως το 100% των συνολικών μεταβλητών αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, ανεξαρτήτως της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε για την καταβολή, περιλαμβανομένων τυχόν ρυθμίσεων αναβολής ή διακράτησης.
283. Οι εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο θα πρέπει πάντα να συνδέονται με τις επιδόσεις ή τους κινδύνους. Θα πρέπει να ανταποκρίνονται στα πραγματικά αποτελέσματα των κινδύνων ή στις μεταβολές των συνεχιζόμενων κινδύνων των επιχειρήσεων επενδύσεων, των επιχειρηματικών τομέων ή των δραστηριοτήτων του προσωπικού. Δεν θα πρέπει να βασίζονται στο ποσό των καταβληθέντων μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής.

284. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να αναλύουν αν οι αρχικές εκ των προτέρων προσαρμογές τους με βάση τον κίνδυνο ήταν επαρκείς, π.χ. αν είχαν παραλειφθεί ή υποεκτιμηθεί κίνδυνοι ή αν έχουν εντοπιστεί νέοι κίνδυνοι ή έχουν προκύψει μη αναμενόμενες ζημιές. Ο βαθμός στον οποίο απαιτείται εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο εξαρτάται από την ακρίβεια των εκ των προτέρων προσαρμογών με βάση τον κίνδυνο και θα πρέπει να καθορίζεται από την επιχείρηση επενδύσεων βάσει εκ των υστέρων ελέγχων.
285. Κατά τη θέσπιση κριτηρίων για την εφαρμογή των ρυθμίσεων *malus* και επιστροφής αμοιβών σύμφωνα με το άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει επίσης να καθορίζουν την περίοδο κατά την οποία θα εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις *malus* ή επιστροφής αμοιβών για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού. Αυτή η περίοδος θα πρέπει να καλύπτει κατ' ελάχιστον τις περιόδους αναβολής και διακράτησης. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να διαφοροποιούν τα κριτήρια για την εφαρμογή του *malus* και της επιστροφής αμοιβών. Ειδικότερα, η επιστροφή αμοιβών θα πρέπει να ισχύει σε περίπτωση απάτης ή άλλης συμπεριφοράς με πρόθεση ή βαριάς αμέλειας που οδήγησε σε σημαντικές ζημιές.
286. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να χρησιμοποιούν κατ' ελάχιστον τα αρχικώς χρησιμοποιηθέντα κριτήρια επιδόσεων και κινδύνων για να διασφαλίζεται η σύνδεση μεταξύ της αρχικής μέτρησης των επιδόσεων και των εκ των υστέρων ελέγχων. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει, πέραν των κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 32 παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) σημεία i) και ii) της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, να χρησιμοποιούν επιπλέον και ειδικά κριτήρια όπως, μεταξύ άλλων:
- α. απόδειξη παραπτώματος ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του μέλους του προσωπικού (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους)·
 - β. κατά πόσον η επιχείρηση επενδύσεων και/ή η επιχειρηματική μονάδα υπέστη στη συνέχεια σημαντική επιδείνωση των χρηματοοικονομικών επιδόσεών της (π.χ. συγκεκριμένοι επιχειρηματικοί δείκτες)·
 - γ. κατά πόσον η επιχείρηση επενδύσεων και/ή η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται το συγκεκριμένο μέλος του προσωπικού υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων·
 - δ. σημαντικές αυξήσεις στην οικονομική ή κανονιστική κεφαλαιακή βάση της επιχείρησης επενδύσεων ή της επιχειρηματικής μονάδας·
 - ε. τυχόν κανονιστικές κυρώσεις, π.χ. παραδειγματικές, διοικητικές, πειθαρχικές ή άλλου τύπου, όταν οφείλονται στην ανάρμοστη συμπεριφορά του συγκεκριμένου μέλους του προσωπικού.

287. Παρόλο που οι ρυθμίσεις malus μπορούν να εφαρμοστούν μόνο κατά τη στιγμή κατοχύρωσης της αναβαλλόμενης πληρωμής, οι επιχειρήσεις επενδύσεων μπορούν να επιλέξουν, όπου είναι εφικτό, να εφαρμόσουν τις ρυθμίσεις περί επιστροφής αμοιβών μετά την καταβολή ή την κατοχύρωση των μεταβλητών αποδοχών. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων malus ενδέχεται να μην είναι εφικτή όταν ισχύει η παρέκκλιση του άρθρου 32 παράγραφος 4 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034, καθώς δεν εφαρμόζεται η απαίτηση αναβολής των μεταβλητών αποδοχών. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι μπορεί να εφαρμοστεί η επιστροφή αμοιβών.
288. Οι ρυθμίσεις malus και επιστροφής αμοιβών θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των μεταβλητών αποδοχών όπου ενδείκνυται. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει μια ρητή εκ των υστέρων προσαρμογή με βάση τον κίνδυνο να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αρχικώς χορηγηθεισών μεταβλητών αποδοχών ή, σε περίπτωση που έχουν ήδη εφαρμοστεί ρυθμίσεις malus ή επιστροφής αμοιβών, την αύξηση των ήδη μειωμένων μεταβλητών αποδοχών.

15.7.2 Σιωπηρές αναπροσαρμογές

289. Οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να χρησιμοποιούν για τις μεταβλητές αποδοχές μέσα των οποίων η τιμή μεταβάλλεται σύμφωνα με τις μεταβολές των επιδόσεων ή των κινδύνων της επιχείρησης επενδύσεων. Η εξέλιξη της τιμής της μετοχής ή της τιμής άλλων μέσων δεν θα πρέπει να θεωρείται ως υποκατάστατο για τις ρητές εκ των υστέρων προσαρμογές με βάση τον κίνδυνο.
290. Όταν χορηγούνται τα μέσα και το προσωπικό, μετά την περίοδο αναβολής και την περίοδο διακράτησης, προβαίνει σε πώληση των εν λόγω μέσων ή το μέσο καταβάλλεται εντέλει σε μετρητά στη λήξη του, το προσωπικό θα πρέπει να είναι σε θέση να λάβει το οφειλόμενο ποσό. Το ποσό μπορεί να είναι υψηλότερο από το αρχικώς χορηγηθέν ποσό, όταν έχει αυξηθεί η αγοραία τιμή ή η εύλογη αξία του μέσου.

Τίτλος V – Επιχειρήσεις επενδύσεων που επωφελούνται από κυβερνητική παρέμβαση

16. Κρατική στήριξη και αποδοχές

291. Σύμφωνα με την ενότητα 6 του παρόντος εγγράφου, όταν οι επιχειρήσεις επενδύσεων επωφελούνται από κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση, οι αρμόδιες αρχές και οι επιχειρήσεις επενδύσεων θα πρέπει να βρίσκονται σε τακτική επικοινωνία όσον αφορά τον καθορισμό του κονδυλίου για πρόσθετες αμοιβές που χρησιμοποιείται για πιθανές μεταβλητές αποδοχές και τη χορήγηση των μεταβλητών αποδοχών προκειμένου να διασφαλίζεται η συμμόρφωση προς το άρθρο 31 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και τους τυχόν επιπλέον περιορισμούς που επιβάλλουν οι αρμόδιες αρχές. Οποιαδήποτε καταβολή μεταβλητών αποδοχών δεν θα πρέπει να θέτει σε κίνδυνο τη συμμόρφωση προς το καθορισμένο σχέδιο εξυγίανσης και εξόδου από την κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση.

292. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις επενδύσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2014/59/ΕΕ, η ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή, μετά την 1η Αυγούστου 2013, των κανόνων περί κρατικών ενισχύσεων στα μέτρα στήριξης των τραπεζών στο πλαίσιο της χρηματοπιστωτικής κρίσης (2013/C 216/01) θα πρέπει να εφαρμόζεται στο πλαίσιο των πολιτικών αποδοχών. Κάθε όρος ο οποίος αφορά τις αποδοχές και ο οποίος έχει επιβληθεί στις επιχειρήσεις επενδύσεων κατά την έγκριση της κρατικής ενίσχυσης από την Επιτροπή και τη χορήγησή της και στο πλαίσιο τυχόν σχετικών πράξεων θα πρέπει να αποτυπώνεται δεόντως στην πολιτική αποδοχών των επιχειρήσεων επενδύσεων.
293. Οι μεταβλητές αποδοχές του προσωπικού της επιχείρησης επενδύσεων δεν θα πρέπει να εμποδίζουν την ομαλή και έγκαιρη αποπληρωμή της κατ' εξαίρεση κυβερνητικής παρέμβασης ή την επίτευξη των στόχων που προβλέπονται στο σχέδιο αναδιάρθρωσης.
294. Η επιχείρηση επενδύσεων θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το κονδύλιο για πρόσθετες αμοιβές ή η κατοχύρωση και καταβολή των μεταβλητών αποδοχών δεν αποτελούν εμπόδιο για την έγκαιρη ανάπτυξη της κεφαλαιακής της βάσης και τη μείωση της εξάρτησής της από την κατ' εξαίρεση κυβερνητική παρέμβαση.
295. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να παρακολουθούν κατά πόσον η επιχείρηση επενδύσεων συμμορφώνεται προς τους όρους του άρθρου 31 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και δύνανται να καθορίζουν το μέγιστο ποσοστό των καθαρών εσόδων που μπορεί να χρησιμοποιείται για την καταβολή των μεταβλητών αποδοχών.

Τίτλος VI - Αρμόδιες αρχές

17. Πολιτικές αποδοχών

296. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εφαρμόζουν προσέγγιση με βάση τον κίνδυνο κατά την εποπτεία των πολιτικών και πρακτικών των επιχειρήσεων επενδύσεων για τις αποδοχές και να τις ελέγχουν σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της EAT που αφορούν τη διαδικασία εποπτικού ελέγχου.
297. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν στο πλαίσιο του οικείου εποπτικού ελέγχου, λαμβάνοντας υπόψη το παρόν έγγραφο, ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών που θεσπίζει η οδηγία (ΕΕ) 2019/2034 και προς τις διατάξεις των ρυθμιστικών τεχνικών προτύπων για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, μεταξύ άλλων ότι διαθέτουν κατάλληλες και ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές αποδοχών για το σύνολο του προσωπικού και για συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.
298. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων ευθυγραμμίζουν την πολιτική και τις πρακτικές αποδοχών τους με την επιχειρηματική στρατηγική και το μακροπρόθεσμο συμφέρον της επιχείρησης επενδύσεων, λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρηματική της στρατηγική και τη στρατηγική κινδύνου, την εταιρική κουλτούρα, τις εταιρικές αξίες και το προφίλ κινδύνου.
299. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι διαδικασίες αποδοχών των επιχειρήσεων επενδύσεων είναι κατάλληλες, συμπεριλαμβανομένης της χορήγησης εγγυημένων μεταβλητών αποδοχών, αποζημιώσεων λόγω απόλυσης και προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών.
300. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις επενδύσεων έχουν καθορίσει κατάλληλη μέγιστη αναλογία μεταξύ του μεταβλητού και του σταθερού μέρους των συνολικών αποδοχών.
301. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν τη διαφορά αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων στο πλαίσιο των επιχειρήσεων επενδύσεων και να λαμβάνουν επακόλουθα μέτρα σε περίπτωση οιασδήποτε ένδειξης περί μη ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές αποδοχών.
302. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να βρίσκουν ικανοποιητικό το συνολικό αποτέλεσμα της διαδικασίας προσδιορισμού και θα πρέπει να αξιολογούν αν έχουν προσδιοριστεί όλα τα μέλη του προσωπικού των οποίων οι δραστηριότητες έχουν ή ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της επιχείρησης επενδύσεων και στα στοιχεία ενεργητικού που διαχειρίζονται και ότι τυχόν εξαιρέσεις μελών του προσωπικού από την κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού, όταν τα μέλη του προσωπικού προσδιορίζονται μόνο βάσει των ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα, είναι

επαρκώς αιτιολογημένες και ότι έχουν τηρηθεί οι αντίστοιχες διαδικασίες που προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και στα ρυθμιστικά τεχνικά πρότυπα.

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

20. Δημοσιοποιήσεις

304. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ελέγχουν τις δημοσιοποιήσεις σχετικά με τις αποδοχές στις οποίες προβαίνουν οι επιχειρήσεις επενδύσεων σύμφωνα με το άρθρο 51 του κανονισμού (ΕΕ) 2019/2033, και θα πρέπει να καθορίζουν τις επιχειρήσεις επενδύσεων για τις οποίες θα πρέπει να διενεργείται τακτική επανεξέταση των δημοσιοποιήσεών τους.
305. Πέραν της συγκριτικής αξιολόγησης των πρακτικών ως προς τις αποδοχές που απαιτείται από το άρθρο 34 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 και τη συγκέντρωση δεδομένων όσον αφορά υψηλά αμειβόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 34 παράγραφος 4 της εν λόγω οδηγίας, οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να απαιτούν την περιοδική (ή έκτακτη) υποβολή εποπτικής αναφοράς σχετικά με τις δημοσιοποιήσεις για τις αποδοχές, προκειμένου να παρακολουθείται η εξέλιξη των πρακτικών αποδοχών εντός των επιχειρήσεων επενδύσεων και ειδικότερα εντός των μεγαλύτερων επιχειρήσεων επενδύσεων στο συγκεκριμένο κράτος μέλος.

21. Σώματα εποπτών

306. Τα σώματα εποπτών που έχουν συσταθεί σύμφωνα με το άρθρο 48 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/2034 θα πρέπει να συζητούν τα ζητήματα αποδοχών στο πλαίσιο της διαδικασίας εποπτικής αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη τους πρόσθετους τομείς εποπτικής αξιολόγησης που απαιτούνται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.