

EBA/GL/2021/13

---

22. november 2021

---

## Retningslinjer

---

for forsvarlige aflønningspolitikker i  
henhold til direktiv (EU) 2019/2034

# 1. Efterlevelse og indberetningsforpligtelser

---

## Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i forordning (EU) nr. 1093/2010<sup>1</sup>. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder og investeringsselskaber bestræbe sig på at efterleve disse retningslinjer bedst muligt.
2. Retningslinjerne afspejler EBA's syn på passende tilsynspraksis inden for det europæiske finanstilsynssystem eller på, hvordan EU-retten bør anvendes inden for et bestemt område. De kompetente myndigheder, som er omhandlet i artikel 4, stk. 2, i forordning (EU) nr. 1093/2010, og som er omfattet af retningslinjerne, bør efterleve disse ved i fornødent omfang at indarbejde dem i deres praksis, f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller deres tilsynsprocesser, også hvor retningslinjerne primært er rettet mod investeringsselskaber.

## Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder senest den 16.05.2022 underrette EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke er blevet underrettet inden denne dato, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, med referencen "EBA/GL/2021/13". Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndigheder. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

## 2. Emne, anvendelsesområde og definitioner

---

### Emne

5. Disse retningslinjer præciserer endvidere, i overensstemmelse med artikel 26, stk. 4, og artikel 34, stk. 3, i direktiv (EU) 2019/2034, de forsvarlige og kønsneutrale aflønningspolitikker, som investeringsselskaber bør have indført for alle medarbejdere og for medarbejdere, hvis faglige aktiviteter har en væsentlig indvirkning på investeringsselskabernes risikoprofil eller de aktiver, de forvalter, og fremme gennemførelsen af undtagelserne i henhold til artikel 32, stk. 4, 5 og 6, i direktiv (EU) 2019/2034.
6. Investeringsselskaber er forpligtet til at have aflønningspolitikker for alle medarbejdere, men der gælder yderligere krav til aflønningspolitikker og variabel aflønning af væsentlige risikotagere. Investeringsselskaberne kan vælge at anvende bestemmelserne i disse retningslinjer vedrørende væsentlige risikotagere på alle deres medarbejdere.

### Adressater

7. Disse retningslinjer er rettet til de kompetente myndigheder som omhandlet i artikel 4, stk. 2, nr. viii), i forordning (EU) 1093/2010 og som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 5), i direktiv (EU) 2019/2034, og til finansielle institutter som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i forordning (EU) 1093/2010, der er investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1), i direktiv (EU) 2014/65, som ikke er omfattet af artikel 2, stk. 2, i direktiv (EU) 2019/2034 og ikke opfylder alle betingelserne for at kunne betegnes som små og ikke indbyrdes forbundne investeringsselskaber i henhold til artikel 12, stk. 1, i forordning (EU) 2019/2033.

### Anvendelsesområde

8. Disse retningslinjer gælder på individuelt og konsolideret grundlag inden for det anvendelsesområde, der er fastsat i henhold til artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 og artikel 7 i direktiv (EU) 2019/2033.

### Definitioner

9. De udtryk, der er anvendt og defineret i direktiv (EU) 2019/34, direktiv 2014/65/EU og forordning (EU) 2033/2019, har den samme betydning i disse retningslinjer. I disse retningslinjer finder endvidere følgende definitioner anvendelse:

---

Aflønning

Enhver form for fast og variabel aflønning, herunder betalinger og goder, pengemæssige eller ikkepengemæssige, der ydes direkte til

---

medarbejdere af eller på vegne af investeringsselskaber til gengæld for erhvervmæssige ydelser, der leveres af medarbejdere, betalinger af præferenceafkast (carried interest) som defineret i artikel 4, stk. 1, litra d), i direktiv 2011/61/EU<sup>2</sup> og andre betalinger, der foretages via metoder og instrumenter, der, hvis de ikke anses for aflønning, ville føre til en omgåelse<sup>3</sup> af aflønningskravene i direktiv (EU) 2019/2034.

Aktielignende instrumenter	Instrumenter, hvis værdi er baseret på en vurdering af værdipapirets markedsværdi, og som har aktiekursen som reference, f.eks. udbytterettigheder, diverse former for syntetiske aktier.
Aktionærer	Personer, der ejer aktier i et investeringsselskab, eller, afhængigt af investeringsselskabets selskabsform, andre ejere eller medlemmer af investeringsselskabet.
Bonuspulje	Det maksimale beløb, der kan tildeles som variabel aflønning i den tildelingsproces, der er fastsat for et investeringsselskab eller en afdeling i et investeringsselskab.
Fast aflønning	Betalinger eller goder til medarbejdere, der opfylder betingelserne for tildeling heraf i afsnit 7.
Fastholdelsesbonus	Variabel aflønning af en medarbejder på betingelse af, at vedkommende forbliver ansat i investeringsselskabet i en bestemt periode.
Fastholdelsesperiode	En periode efter overdragelsen af instrumenter, som er blevet tildelt som variabel aflønning, hvorunder de ikke kan sælges eller anvendes.
Forskudsbetalinger	Betalinger, der sker umiddelbart efter optjeningsperioden, og som ikke udskydes.
Fradrag	En ordning, der giver investeringsselskabet mulighed for at reducere værdien af hele eller dele af den udskudte variable aflønning på grundlag af efterfølgende risikojusteringer, inden den er blevet overdraget.
Fratrædelsesgodtgørelse	Betalinger til medarbejderne i forbindelse med opsigelse før tid af en kontrakt, dvs. i tilfælde af tidsbegrænsede kontrakter, opsigelse inden kontraktens slutdato og i tilfælde af tidsubegrænsede kontrakter før den kontraktmæssige eller lovbestemte pensionering foretaget af et investeringsselskab eller dets datterselskaber.
Ikkerevolverende flerårig optjeningsperiode	En flerårig optjeningsperiode, der ikke overlapper andre flerårige optjeningsperioder.
Instrumenter	De finansielle instrumenter eller andre kontrakter eller instrumenter, som er omfattet af en af kategorierne omhandlet i artikel 32, stk. 1, litra j), i direktiv (EU) 2019/2034.

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010 (FAIF-direktivet).

<sup>3</sup> Omgåelse er omhandlet i afsnit 10.2 i disse retningslinjer.

Konsoliderende institut	Instituttet eller investeringselskabet, der skal overholde tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede situation, i overensstemmelse med første del, afsnit II, kapitel 2, i forordning (EU) nr. 575/2013 og artikel 109 i direktiv 2013/36/EU eller artikel 7 i forordning (EU) nr. 2019/2033. Enhver henvisning til udtrykket "konsoliderende institut" omfatter moderselskabet i Unionen.
Kønsbestemte lønforskelle	Forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn.
Medarbejdere	Alle medarbejdere i et investeringselskab og dets datterselskaber på et konsolideret grundlag og alle medlemmer af de respektive ledelsesorganer med ledelsesfunktion og med tilsynsfunktion.
Moderselskab i Unionen	Et moderinvesteringsselskab i Unionen, et moderinvesteringsselskab i Unionen eller et blandet finansielt moderholdingselskab i Unionen, som er forpligtet til at overholde tilsynskravene på grundlag af den konsoliderede situation i overensstemmelse med artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033.
Optjeningsperiode	Den periode, for hvilken resultater vurderes og måles med henblik på at fastsætte tildelingen af variabel aflønning.
Overdragelse	Den virkning, hvormed medarbejderen bliver den retlige ejer af den tildelte variable aflønning, uafhængigt af hvilket instrument der anvendes til betalingen, eller om betalingen er med forbehold af yderligere fastholdelsesperioder eller tilbagebetalingsprocedurer.
Rutinemæssige ansættelsespakker	Supplerende aflønningskomponenter, der kan opnås af et bredt udsnit af medarbejderne eller af medarbejdere i angivne stillinger på grundlag af forud fastsatte udvælgelseskriterier, herunder f.eks. sundhedsydelse, børnepasningsfaciliteter eller proportionale regelmæssige pensionsbidrag i tillæg til den obligatoriske ordning og rejsegodtgørelse.
Tilbagebetaling	En ordning, hvorunder medarbejderen skal returnere ejerskabet af et beløb, der tidligere er udbetalt som variabel aflønning, eller som allerede er blevet overdraget investeringselskabet på visse betingelser.
Tildeling	Tildelingen af variabel aflønning for en bestemt optjeningsperiode uafhængigt af det tidspunkt, hvor det tildelte beløb faktisk udbetales.
Tilsynsmæssig konsolidering	Anvendelsen af tilsynsreglerne i artikel 25, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034 og artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033.
Udskydelsesperiode	Perioden mellem tildelingen og overdragelsen af den variable aflønning, hvor medarbejderen ikke er den retlige ejer af den tildelte aflønning.
Underrepræsenteret køn	Det mindst repræsenterede køn mellem mænd og kvinder.
Variabel aflønning	Enhver form for aflønning, der ikke er fast.

Væsentlige risikotagere

Medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets individuelle risikoprofil eller koncernens risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, i overensstemmelse med kriterierne i artikel 30, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034, Kommissionens delegerede forordning vedtaget i henhold til beføjelsen i artikel 30, stk. 4, sidste afsnit, i dette direktiv (reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere) og, hvis det er relevant, for at sikre fuldstændig identifikation af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på risikoprofilen, yderligere kriterier, som investeringsselskabet har fastsat.

---

## 3. Gennemførelse

---

### Ikrafttrædelsesdato

10. Disse retningslinjer finder anvendelse fra den 30. april 2022.

### Overgangsbestemmelser

11. Investeringsselskaberne bør gennemføre eventuelle justeringer af deres aflønningspolitikker senest den 30. april 2022 og opdatere den påkrævede dokumentation i overensstemmelse hermed. Hvor der kræves aktionærgodkendelser til sådanne revisioner, skal der anmodes om godkendelse inden den 30. juni 2022. Uden at det berører gennemførelsen af direktiv (EU) 2019/2014 i national lovgivning, bør aflønningspolitikken anvendes i overensstemmelse med disse retningslinjer for det regnskabsår, der begynder efter den 31. december 2021.

## 4. Retningslinjer

---

### Afsnit I – Aflønningspolitikker

#### 1. Aflønningspolitikker for alle medarbejdere

12. I overensstemmelse med artikel 26 i direktiv (EU) 2019/2034 skal investeringsselskaberne have en aflønningspolitik for alle medarbejdere under hensyntagen til kriterierne i artikel 28 til 33 i dette direktiv og disse retningslinjer. Aflønningspolitikken for alle medarbejdere bør være kønsneutral, dvs. medarbejderne, uafhængigt af deres køn, bør aflønnes ligeligt for lige arbejde eller arbejde af samme værdi i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, nr. 12), i direktiv (EU) 2019/2034 og artikel 157 i TEUF. Der bør også være en kønsneutral tilgang til lønstigninger og karriereforløb.
13. Aflønningspolitikken bør omhandle alle aflønningskomponenter og også omfatte pensionspolitikken, herunder i relevante tilfælde rammen for tidlig pensionering. Aflønningspolitikken bør også omfatte en ramme for andre personer, der handler på investeringsselskabets vegne, f.eks. tilknyttede agenter, således at de betalinger, der foretages, ikke tilskynder til uforholdsmæssig risikotagning eller uhensigtsmæssigt salg af produkter.
14. Væsentlige risikotageres faste aflønning bør afspejle deres erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar under hensyntagen til deres uddannelsesniveau, anciennitet, erfaringer og kompetencer, begrænsninger, f.eks. sociale, økonomiske, kulturelle eller andre relevante faktorer, og job erfaring, den relevante forretningsaktivitet og lønniveau samt geografisk beliggenhed. Den faste aflønning bør være kønsneutral på samme måde som den variable aflønning.
15. Når et investeringsselskab nyder godt af ekstraordinær finansiel støtte fra det offentlige, bør investeringsselskabet sikre, at aflønningspolitikken for alle medarbejdere er i overensstemmelse med kravene i artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034.
16. Investeringsselskabets aflønningspolitik bør for alle medarbejdere være i overensstemmelse med investeringsselskabets forretnings- og risikostrategiske mål, herunder miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG<sup>4</sup>) risikorelaterede mål, virksomhedskultur og -værdier, risikokultur, herunder miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) risikofaktorer, investeringsselskabets langsigtede interesser og de foranstaltninger, der anvendes til at undgå interessekonflikter, og tilskynde til forsigtig risikotagning og ansvarlig forretningskik. Ændringer af sådanne mål og foranstaltninger bør tages i betragtning, når aflønningspolitikken ajourføres. Investeringsselskaberne bør også sikre, at aflønningspraksis er afstemt efter deres generelle risikovillighed under hensyntagen til alle risici, herunder omdømmemæssige risici og

---

<sup>4</sup> Se også Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser.

operationelle risici, der opstår som følge af uhensigtsmæssigt salg af produkter. Investeringselskaberne bør også tage hensyn til aktionærers eller ejeres langsigtede interesser, afhængigt af investeringselskabets retlige form.

17. Investeringselskaberne bør over for de kompetente myndigheder kunne godtgøre, at deres aflønningspolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer god og effektiv risikostyring.
18. Når variabel aflønning tildeles, bør den være baseret på investeringselskabernes, afdelingernes og medarbejderens resultater, og de risici, der er taget, bør tages i betragtning. I aflønningspolitikken bør der, for så vidt angår den variable aflønning og resultatvurderingen, klart skelnes mellem de operative afdelinger, selskabsfunktioner og kontrolfunktioner. Alle investeringselskaber bør overveje, hvilke elementer af aflønningspolitikken for den variable aflønning af væsentlige risikotagere efter artikel 32 i IFD der bør indgå i aflønningspolitikken for alle medarbejdere.
19. Aflønningspolitikken bør være i overensstemmelse med kravet om, at et investeringselskab skal have et solidt kapitalgrundlag. Aflønningspolitikken bør også tage højde for de restriktioner for udlodninger, der er fastsat i artikel 39 i direktiv (EU) 2019/2034.
20. Aflønningspolitikken bør indeholde:
  - a. resultatmålene for investeringselskabet, forretningsområderne og medarbejderne
  - b. metoderne til måling af resultaterne, herunder resultatkriterier
  - c. den variable aflønnings struktur, herunder de eventuelle instrumenter, hvoraf dele af den variable aflønning tildeles
  - d. de foranstaltninger til forudgående og efterfølgende risikojustering, der er indbygget i den variable aflønning<sup>5</sup>.
21. Investeringselskaberne bør sikre, at potentielle interessekonflikter, der følger af udbetalingen af instrumenter som en del af den variable eller faste aflønning, kortlægges og håndteres. Det vil i denne forbindelse sige, at reglerne om insiderhandel overholdes, og at der ikke træffes foranstaltninger, som kan have en kortsigtet indvirkning på aktiekursen eller prisen på instrumentet.
22. Hvis aflønningspolitikker eller koncernaflønningspolitikker gennemføres i investeringselskaberne, herunder i deres datterselskaber, og medarbejderne i investeringselskabet også er investeringselskabets eller datterselskabets hovedaktionærer, bør aflønningspolitikken tilpasses den specifikke situation i disse investeringselskaber eller datterselskaber. For væsentlige risikotagere bør investeringselskabet sikre, at

---

<sup>5</sup> Specifikke krav til aflønning af væsentlige risikotagere og risikotilpasningen heraf findes i disse retningslinjers afsnit III og IV.



aflønningspolitikken er i overensstemmelse med de relevante krav i artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034 og disse retningslinjer på individuelt og, hvor det er relevant, konsolideret niveau.

23. Uanset eventuelle foranstaltninger, som medlemsstaterne<sup>6</sup> træffer for at forebygge eller kompensere for ulemper i arbejdslivet for det underrepræsenterede køn<sup>7</sup>, bør aflønningspolitikken og alle dertil knyttede ansættelsesvilkår, der har indvirkning på lønnen pr. måleenhed eller tidssats, være kønsneutral, dvs. at der ikke bør skelnes mellem mandlige, kvindelige eller kønsdiverse medarbejdere.
24. Aflønningspolitikken bør sikre, at alle aspekter heraf er kønsneutrale, herunder betingelserne for tildeling og udbetaling af løn. Investeringselskaberne bør kunne påvise, at aflønningspolitikken er kønsneutral.
25. Ved fastsættelsen af lønnen pr. måleenhed eller tidssats bør investeringselskaberne tage behørigt hensyn til den tildelte løn, arbejdstidsordninger, årlige ferieperioder og andre finansielle og ikkefinansielle fordele. Investeringselskaberne kan som måleenhed anvende den årlige bruttoløn til medarbejdere beregnet på grundlag af fuldtidsækvivalenter.
26. For at overvåge at der anvendes kønsneutrale aflønningspolitikker, bør investeringselskaberne behørigt dokumentere værdien af stillingen, f.eks. ved at dokumentere jobbeskrivelser eller definere løn kategorier for alle medarbejdere eller kategorier af medarbejdere, og fastlægge, hvilke stillinger der anses for at have samme værdi, f.eks. ved at indføre et jobklassifikationssystem, idet der som minimum tages hensyn til den type aktiviteter, opgaver og pligter, der tildeles stillingen eller medarbejderen. Hvis der anvendes et jobklassifikationssystem til fastsættelse af løn, bør det baseres på de samme kriterier for mandlige, kvindelige og kønsdiverse medarbejdere og udarbejdes, således at forskelsbehandling, herunder på grund af køn, udelukkes.
27. Investeringselskaberne kan på en kønsneutral måde tage yderligere aspekter ved fastsættelsen af medarbejdernes aflønning under overvejelse. Disse aspekter kan omfatte:
  - a. uddannelsesmæssige og faglige krav, færdigheder, indsats og ansvar, det udførte arbejde og arten af de pågældende opgaver<sup>8</sup>
  - b. tjenestestedet og leveomkostningerne
  - c. medarbejdernes hierarkiske niveau, og hvis medarbejderne har ledelsesansvar

---

<sup>6</sup> F.eks. ved gennemførelsen af direktiv 2006/54/EF.

<sup>7</sup> Mens artikel 157 i TEUF på engelsk anvender udtrykket "underrepresented sex", anvender disse retningslinjer i overensstemmelse med kapitalkravsdirektivet også udtrykket "underrepresented gender". Begge udtryk har samme betydning i disse retningslinjer.

<sup>8</sup> Se også Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem gennemsigtighed.

- d. medarbejdernes formelle uddannelsesniveau
- e. mangel på medarbejdere på arbejdsmarkedet til specialiserede stillinger
- f. ansættelseskontraktens art, herunder hvis der er tale om en midlertidig kontrakt eller en tidsbegrænset kontrakt
- g. varigheden af medarbejdernes erhvervs erfaring
- h. faglige certificeringer af medarbejdere
- i. passende ydelser, herunder udbetaling af supplerende husstands- og børnetilskud til medarbejdere med ægtefæller og forsørgelsesberettigede familiemedlemmer.

## 2. Styring af aflønningen

### 2.1 Ansvar, udformning og godkendelse af samt tilsyn med aflønningspolitikken

28. Ledelsesorganet<sup>9</sup> med tilsynsfunktion (herefter "tilsynsfunktionen") bør være ansvarligt for at vedtage og vedligeholde investeringsselskabets aflønningspolitik og for at føre tilsyn med dens gennemførelse med henblik på at sikre, at den fungerer efter hensigten. Tilsynsfunktionen bør også godkende eventuelle efterfølgende væsentlige fritagelser, der indrømmes enkelte medarbejdere, og ændringer af aflønningspolitikken og omhyggeligt overveje og holde øje med deres effekt. Eventuelle undtagelser bør ikke være baseret på kønsaspekter eller andre diskriminerende aspekter, bør være velbegrundede og bør være i overensstemmelse med aflønningskravene i national lovgivning.
29. Tilsynsfunktionen bør kollektivt have tilstrækkelig viden, kompetence og erfaring med hensyn til aflønningspolitik og -praksis samt incitamenter og risici, der kan opstå i forbindelse hermed. Dette bør omfatte viden, kompetence og erfaring med hensyn til de mekanismer, der bruges til at tilpasse aflønningsstrukturen til investeringsselskabernes risikoprofiler og kapitalstruktur.
30. Tilsynsfunktionen bør sikre, at investeringsselskabets aflønningspolitik og -praksis gennemføres og tilpasses korrekt til investeringsselskabets overordnede rammer for selskabsledelse, selskabs- og risikokultur, risikovillighed og de tilknyttede ledelsesprocesser.
31. Alle interessekonflikter i forhold til aflønningspolitikken og den tildelte aflønning bør udpeges og afhjælpes på passende vis, herunder ved at fastlægge objektive tildelingskriterier baseret på det interne rapporteringssystem, passende kontrolforanstaltninger og dobbeltkontrol. Aflønningspolitikken bør sikre, at der ikke opstår væsentlige interessekonflikter, herunder for medarbejdere med kontrolfunktioner.

---

<sup>9</sup> Strukturen for ledelsesorganer varierer mellem de europæiske lande. I nogle lande er en enstregen struktur almindelig, dvs. at bestyrelsens tilsyns- og ledelsesfunktioner varetages af ét organ. I andre lande er en tostregen struktur almindelig, hvor der etableres to uafhængige organer, det ene til ledelsesfunktionen og det andet til tilsynet med ledelsesfunktionen.

32. Aflønningspolitik- og praksis samt de procedurer, der anvendes til at fastlægge dem, bør være klare, veldokumenterede og gennemsigtige. Passende dokumentation af beslutningsprocessen, f.eks. referater af relevante møder, relevante rapporter og andre relevante dokumenter, og ræsonnementet bag aflønningspolitikken bør sikres.
33. Tilsyns- og ledelsesfunktionerne samt aflønnings- og risikoudvalgene, hvis sådanne er nedsat, bør samarbejde tæt og sikre, at aflønningspolitikken er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.
34. Aflønningspolitikken bør tilvejebringe en effektiv ramme for resultatmåling, risikojustering og sammenhængen mellem resultater og belønning.
35. Compliancefunktionen og risikostyringsfunktionen, hvor den er etableret,<sup>10</sup> eller medarbejdere, der er betroet udførelsen af risikostyringsprocedurer (i det følgende skal det underforstås, at en henvisning til risikostyringsfunktionen gælder på samme måde for medarbejdere, der er betroet risikostyringsprocedurer, hvor en sådan funktion ikke er etableret), skal give effektive input i overensstemmelse med deres roller i fastsættelsen af bonuspuljer, præstationskriterier og løntildelinger, hvor der i disse funktioner kan være bekymring for indvirkningen på medarbejdernes adfærd og risikoen ved den gennemførte virksomhed.
36. Tilsynsfunktionen bør fastlægge og føre tilsyn med aflønningen af ledelsens medlemmer, og den bør, hvis aflønningsudvalget omhandlet i afsnit 2.4 ikke er blevet nedsat, føre direkte tilsyn med aflønningen af den daglige ledelse i de uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyrings- og compliancefunktionerne.
37. Tilsynsfunktionen bør inddrage input fra alle kompetente selskabsfunktioner, -organer, f.eks. udvalg, kontrolfunktioner<sup>11</sup>, HR, juridisk afdeling, strategisk planlægning, budgetfunktionen osv., og -afdelinger vedrørende udformning af, gennemførelse af og tilsyn med investeringsselskabets aflønningspolitikker.
38. HR-funktionen bør deltage i og bidrage til at udforme og evaluere investeringsselskabets aflønningspolitik, herunder aflønningsstrukturen, aspektet vedrørende kønsneutralitet, aflønningsniveauer og incitamentsordninger, på en måde, der ikke kun tiltrækker og fastholder de medarbejdere, investeringsselskabet har behov for, men som også sikrer, at aflønningspolitikken er afstemt efter investeringsselskabets risikoprofil.
39. Risikostyringsfunktionen bør medvirke og bidrage til at fastlægge passende risikojusterede resultatmål, herunder efterfølgende justeringer, samt at vurdere, hvordan den variable aflønningsstruktur påvirker investeringsselskabets risikoprofil og kultur. Risikostyringsfunktionen bør validere og vurdere risikojusteringsdata og inviteres til at deltage i aflønningsudvalgets møder herom.

---

<sup>10</sup> Se EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse i investeringsselskaber

<sup>11</sup> Se EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse i investeringsselskaber

40. Compliancefunktionen bør analysere, hvordan aflønningspolitikken påvirker investeringsselskabets overholdelse af lovgivning, bestemmelser, interne politikker og risikokultur, og bør rapportere alle konstaterede tilfælde af compliancerisici og manglende compliance til ledelsesorganet i både dets ledelses- og tilsynsfunktion. Compliancefunktionens konstateringer bør tages i betragtning af tilsynsfunktionen under godkendelses- og revisionsprocedurerne og under tilsynet med aflønningspolitikken.
41. Den interne revisionsfunktion bør foretage en uafhængig revision af udformningen, gennemførelsen og virkningerne af investeringsselskabets aflønningspolitikker i forhold til dets risikoprofil og den måde, hvorpå disse virkninger håndteres i overensstemmelse med retningslinjerne i afsnit 2.5. Revisionen kan udføres af en anden enhed i koncernen eller outsources til en ekstern part.
42. I en koncern bør de kompetente funktioner i moderselskabet i Unionen og datterselskaberne samarbejde og udveksle informationer efter behov. Investeringsselskaberne bør også efter behov udveksle informationer med deres konsoliderende institut i situationer, hvor det konsoliderende institut er underlagt direktiv 2013/36/EU.

## 2.2 Inddragelse af aktionærer

43. Afhængigt af investeringsselskabets selskabsform og den gældende nationale lovgivning kan godkendelsen af et investeringsselskabs aflønningspolitik og, hvis relevant, beslutninger vedrørende aflønningen af medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere også overlades til generalforsamlingen i overensstemmelse med national selskabsret<sup>12</sup>. Afstemninger blandt aktionærene kan være enten vejledende eller bindende.
44. Hvis godkendelsen af aflønningen af de enkelte medlemmer af ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere overdrages til aktionærene, bør aktionærene godkende alle aflønningskomponenter, herunder fratrædelsesgodtgørelser. Når aktionærene skal godkende aflønningspolitikken, bør de også enten forhåndsgodkende det maksimale beløb, der kan tildeles ledelsesorganet og andre væsentlige risikotagere i tilfælde af kontraktophør før tid eller kriterierne for fastlæggelse af sådanne beløb.
45. For at aktionærer kan træffe informerede beslutninger i overensstemmelse med punkt 43 og 44, bør tilsynsfunktionen sikre, at investeringsselskabet giver dem tilstrækkelige oplysninger om aflønningspolitikken, som er udformet til at hjælpe dem med at vurdere incitamentsstrukturerne og det omfang, hvori risikotagning tilskyndes og kontrolleres, samt de samlede omkostninger til aflønningsstrukturen. Sådanne oplysninger bør fremlægges i god tid inden den pågældende generalforsamling. Detaljerede oplysninger om aflønningspolitikker og ændringer heraf samt procedurer og beslutningsprocesser i forbindelse med at fastlægge en aflønningspakke bør fremlægges og omfatte følgende:

- a. aflønningskomponenterne

---

<sup>12</sup> Jf. også direktiv 2007/36 om aktionærrettigheder, som ændret ved direktiv 2017/828, artikel 9a og 9b.

- b. lønpakkernes hovedkarakteristika, formål og deres overensstemmelse med investeringsselskabets forretnings- og risikostrategi, herunder risikovillighed, og virksomhedsværdier
  - c. hvordan det sikres, at aflønningspolitikken er kønsneutral
  - d. hvordan der tages hensyn til punkterne i litra b) i de forudgående og efterfølgende justeringer, især for væsentlige risikotagere.
46. Tilsynsfunktionen forbliver ansvarlig for de forslag, som forelægges generalforsamlingen, og for at gennemføre og sørge for tilsynet med eventuelle ændringer af aflønningspolitik og -praksis.

## 2.3 Etablering af et aflønningsudvalg

47. Medmindre andet er fastsat i national lovgivning, skal et investeringsselskab med aktiver i og uden for balancen med en gennemsnitlig værdi på mere end 100 mio. EUR i den fireårige periode umiddelbart forud for det givne regnskabsår nedsætte et aflønningsudvalg til at rådgive ledelsesorganet med tilsynsfunktion og til at forberede de beslutninger, der skal træffes af dette organ.
48. Aflønningsudvalget kan nedsættes på koncernniveau, herunder i situationer, hvor det konsoliderende institut er underlagt direktiv 2013/36/EU. De i afsnit 2.4.1 anførte bestemmelser om aflønningsudvalgets sammensætning gælder også, hvis udvalget er nedsat på koncernniveau.
49. Hvis der ikke skal nedsættes et aflønningsudvalg, bør bestemmelserne i disse retningslinjer vedrørende aflønningsudvalget anses for at gælde for tilsynsfunktionen.

### 2.3.1 Sammensætning af aflønningsudvalget

50. I overensstemmelse med artikel 33, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034 består aflønningsudvalget af medlemmer af ledelsesorganet, der ikke har nogen udøvende funktion, og i givet fald medarbejderrepræsentanter. Kun disse medarbejdere betragtes som medlemmer af aflønningsudvalget, også selv om andre medarbejdere måtte deltage i dets møder. Aflønningsudvalget skal have en ligelig kønsfordeling.
51. Formanden for og flertallet af medlemmerne af aflønningsudvalget bør være uafhængige<sup>13</sup>. Hvis arbejdstageres repræsentation i ledelsesorganet er fastsat i national lovgivning, skal en eller flere repræsentanter for arbejdstagerne deltage i aflønningsudvalget. Hvor der er et utilstrækkeligt antal uafhængige medlemmer, bør investeringsselskaberne udvise særlig forsigtighed, når de gennemfører andre tiltag for at begrænse interessekonflikter i beslutninger om aflønningsspørgsmål.

---

<sup>13</sup> Uafhængighed som fastsat i EBA's retningslinjer vedrørende intern ledelse punkt 5.6, og jf. også EBA-ESMA's fælles retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøglefunktioner.

52. Medlemmer af aflønningsudvalget bør i fællesskab have den nødvendige viden, ekspertise og erhvervs erfaring vedrørende aflønningspolitik og -praksis samt risikostyrings- og kontrolaktiviteter, særligt med hensyn til de mekanismer, der bruges til at tilpasse aflønningsstrukturen til investeringsselskabernes risikoprofiler og kapitalstruktur.

### 2.3.2 Aflønningsudvalgets rolle

53. Aflønningsudvalget bør:

- a. være ansvarligt for at udarbejde beslutninger om aflønning, der skal træffes af tilsynsfunktionen, navnlig med hensyn til aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet med ledelsesfunktion samt af andre væsentlige risikotagere
- b. yde støtte og rådgivning til tilsynsfunktionen ved udformningen af investeringsselskabets aflønningspolitik, herunder at en sådan aflønningspolitik er kønsneutral og støtter ligebehandling af kønsdiverse medarbejdere
- c. støtte tilsynsfunktionens tilsyn med aflønningspolitikker, -praksis og -processer og overholdelse af aflønningspolitikken og kravet om, at aflønningspolitikken skal være kønsneutral
- d. undersøge, om den eksisterende aflønningspolitik er ajourført, og efter behov foreslå eventuelle ændringer
- e. kontrollere udpegelsen af eksterne aflønningskonsulenter, som tilsynsfunktionen beslutter at ansætte med henblik på rådgivning eller støtte
- f. sikre tilstrækkeligheden af de oplysninger, der gives til aktionærerne om aflønningspolitikker og -praksis
- g. vurdere de mekanismer og systemer, der benyttes til at sikre, at der med aflønningssystemet tages tilstrækkeligt hensyn til alle former for risici samt likviditets- og kapitalniveauer, og at den overordnede aflønningspolitik er i overensstemmelse med og fremmer effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med investeringsselskabets forretningsstrategi, målsætninger, virksomhedskultur og -værdier, risikokultur og langsigtede interesser
- h. vurdere opfyldelsen af præstationsmål og behovet for efterfølgende risikjustering, herunder gennemførelse af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer
- i. undersøge en række mulige scenarier med henblik på at teste, hvordan investeringsselskabets aflønningspolitik og -praksis reagerer over for eksterne og interne begivenheder, og efterprøve de kriterier, der er anvendt til at fastlægge tildelingen og den forudgående risikjustering på grundlag af de faktiske udfald af risici.

54. Når investeringsselskabet har nedsat et aflønningsudvalg, bør dette føre direkte tilsyn med aflønningen af den daglige ledelse i kontrolfunktionerne, herunder risikostyrings- og compliancefunktionerne og revisionsfunktionerne, hvis disse forefindes. Det samme gælder medarbejdere, som er betroet udførelsen af risikostyringsprocedurer, hvor der ikke er etableret en risikostyringsfunktion. Aflønningsudvalget bør fremsætte anbefalinger til tilsynsfunktionen vedrørende udformningen af aflønningspakken og den lønsum, der udbetales til medlemmerne af den daglige ledelse inden for kontrolfunktionerne.

### 2.3.3 Proces- og rapporteringsveje

55. Aflønningsudvalget bør:
- have adgang til alle data og oplysninger om tilsynsfunktionens beslutningsproces vedrørende aflønningspolitikken og -praksisens udformning og gennemførelse samt tilsyn og revision
  - have tilstrækkelige finansielle ressourcer og uhindret adgang til alle oplysninger og data fra uafhængige kontrolfunktioner, herunder risikostyring
  - sikre passende inddragelse af de uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner, f.eks. medarbejderadministration, juridisk afdeling og strategisk planlægning, inden for de forskellige ekspertiseområder og om nødvendigt søge ekstern rådgivning.
56. Aflønningsudvalget bør samarbejde med tilsynsfunktionens øvrige udvalg, hvis aktiviteter kan have indvirkning på udformningen og den korrekte funktion af investeringsselskabets aflønningspolitik og -praksis, f.eks. risiko-, revisions- og nomineringsudvalg, og fremlægge tilstrækkelige oplysninger for tilsynsfunktionen og, hvis relevant, generalforsamlingen om de udførte aktiviteter.
57. Hvis et risikoudvalg er nedsat, bør det – uden dermed at gribe ind i aflønningsudvalgets opgaver – undersøge, om incitamenterne i aflønningspolitikken og -praksisen tager hensyn til investeringsselskabets risiko, kapital, likviditet samt sandsynligheden og tidspunkterne for fortjeneste.
58. Et medlem af risikoudvalget bør, hvis relevant, deltage i aflønningsudvalgets møder, og omvendt, hvis begge udvalg er nedsat.

## 2.4 Revision af aflønningspolitikken

59. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådant udvalg er nedsat, bør sikre, at investeringsselskabets aflønningspolitik og -praksis underkastes en central og uafhængig intern revision mindst én gang om året. Revisionen bør omfatte en analyse af, hvorvidt aflønningspolitikken er kønsneutral.

60. Investeringselskaber bør overvåge udviklingen i kønsbestemte lønforskelle. Hvis et investeringselskab har 50 ansatte eller derover, bør beregningen foretages separat, land for land, for:
- a. væsentlige risikotagere, undtagen medlemmer af ledelsesorganet
  - b. medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion
  - c. medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion, og
  - d. øvrige ansatte.
61. Hvis der er væsentlige forskelle mellem den gennemsnitlige løn til mandlige og kvindelige ansatte eller mandlige og kvindelige medlemmer af ledelsesorganet, bør investeringselskaberne dokumentere hovedårsagerne og i givet fald træffe passende foranstaltninger, eller kunne påvise, at forskellen ikke skyldes en lønpolitik, der ikke er kønsneutral.
62. I koncerner af investeringselskaber bør moderselskabet i Unionen også foretage en central gennemgang af overholdelsen af forordningen, koncernpolitikkerne, procedurerne og de interne regler.
63. Investeringselskaberne bør udføre den centrale og uafhængige revision på individuelt niveau. I en koncern kan datterselskaber støtte sig på den revision, som moderselskabet eller -investeringselskabet i Unionen udfører, hvis den revision, der er udført på det konsoliderede grundlag, omfattede investeringselskabet, og hvor resultaterne stilles til rådighed for det pågældende investeringselskabs tilsynsfunktion.
64. Uanset ledelsesorganet med tilsynsfunktions ansvar kan opgaverne i forbindelse med den periodiske uafhængige gennemgang af aflønningspolitikker outsources helt eller delvist<sup>14</sup>.
65. Som en del af den centrale og uafhængige interne revision bør investeringselskaberne vurdere, om de overordnede aflønningspolitikker, -praksisser og -processer:
- a. fungerer efter hensigten, herunder at godkendte politikker, procedurer og interne regler overholdes, at de udbetalte lønsummer er passende ifølge forretningsstrategien, og at investeringselskabets risikoprofil, langsigtede mål og øvrige mål afspejles korrekt
  - b. overholder gældende nationale og internationale bestemmelser, principper og standarder

---

<sup>14</sup> Se Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/565 af 25. april 2016 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU for så vidt angår de organisatoriske krav til og vilkårene for drift af investeringselskaber samt definitioner af begreber med henblik på nævnte direktiv.



- c. er konsekvent gennemført i hele koncernen og ikke begrænser investeringsselskabets mulighed for at sikre et forsvarligt kapitalgrundlag i overensstemmelse med afsnit 6 i disse retningslinjer.
66. De øvrige relevante interne selskabsfunktioner, dvs. medarbejderadministration, juridisk afdeling, strategisk planlægning osv., samt tilsynsfunktionens andre centrale udvalg, dvs. revisions-, risiko- og nomineringsudvalg, bør inddrages tæt i revisionen af investeringsselskabets aflønningspolitikker for at sikre, at de tilpasses investeringsselskabets risikostyringsstrategi og -ramme.
  67. Når den periodiske revision viser, at aflønningspolitikken ikke fungerer efter hensigten eller som fastlagt, eller hvis der fremsættes anbefalinger, bør aflønningsudvalget, hvis et sådant udvalg er nedsat, eller tilsynsfunktionen sikre, at en afhjælpende handlingsplan foreslås, godkendes og gennemføres i rette tid.
  68. Resultaterne af den gennemførte interne revision og de tiltag, der er truffet for at afhjælpe eventuelle problemer, bør dokumenteres enten gennem skriftlige rapporter eller gennem referater af de relevante udvalgs møder eller af tilsynsfunktionens møder og stilles til rådighed for ledelsesorganet, relevante udvalg og selskabsfunktioner.

## 2.5 Intern gennemsigtighed

69. Et investeringsselskabs aflønningspolitik bør forelægges alle medarbejdere og altid være tilgængelig for alle medarbejdere. Fortrolige aspekter ved aflønningen af enkelte medarbejdere bør ikke være underlagt krav om intern gennemsigtighed.
70. Medarbejderne bør oplyses om karakteristikaene ved deres variable aflønning og om den proces og de kriterier, der vil blive anvendt til at vurdere indflydelsen af deres faglige aktiviteter på investeringsselskabets risikoprofil og deres variable aflønning. Processen for vurdering af den enkelte medarbejders resultater bør navnlig dokumenteres udførligt og bør være gennemsigtig for de berørte medarbejdere.

## 3. Aflønningspolitikker og koncernsammenhæng

71. I overensstemmelse med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 skal investeringsselskaberne med forbehold af de undtagelser, der er fastsat i artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034, opfylde alle kravene i artikel 26, 30, 31, 32 og 33 i nævnte direktiv. Dette inkluderer de gældende reguleringsmæssige tekniske standarder vedrørende aflønning. Kravene og specificeringen af dem i disse retningslinjer gælder på et individuelt grundlag og, hvor det er relevant, på et konsolideret grundlag som omhandlet i artikel 7 i forordning (EU) 2019/2033.
72. På konsolideret niveau bør moderselskabet i Unionen og de kompetente myndigheder sikre, at en koncerndækkende aflønningspolitik gennemføres og overholdes for alle medarbejdere, herunder alle væsentlige risikotagere, i alle investeringsselskaber og andre enheder, der er omfattet af anvendelsesområdet for tilsynsmæssig konsolidering, og alle filialer.

Aflønningspolitikken bør være kønsneutral. Der bør tages hensyn til datterselskabers specifikke aflønningskrav.

73. Med hensyn til investeringsselskaber og enheder inden for en koncern, der er beliggende i mere end én medlemsstat, bør den koncerndækkende aflønningspolitik specificere, hvordan dens gennemførelse skal håndtere forskelle mellem nationale gennemførelser af aflønningskravene i direktiv (EU) 2019/2034.
74. Ved anvendelsen af kravene på et konsolideret grundlag gælder aflønningskravene i den medlemsstat, hvor moderselskabet i Unionen er beliggende, herunder for væsentlige risikotagere, der har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil, selv om gennemførelsen af kravene i artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034 i den medlemsstat, hvor moderselskabet i Unionen er beliggende, er strengere.
75. Medarbejdere, der er udstationeret af et moderselskab i et tredjeland i et EU-datterselskab, som er et investeringsselskab eller en filial, der, hvis de var direkte ansat af EU-investeringsselskabet eller -filialen, ville blive anset for væsentlige risikotagere i dette EU-investeringsselskab eller denne EU-filial, er væsentlige risikotagere. Sådanne udstationerede medarbejdere bør være omfattet af bestemmelserne i (EU) 2019/2034, som de er gennemført i den medlemsstat, hvor EU-investeringsselskabet eller -filialen er etableret, og de gældende reguleringsmæssige tekniske standarder. For så vidt angår kortvarig udstationering, f.eks. hvis en person kun opholder sig i en medlemsstat i få uger for at udføre projektarbejde, bør denne person kun være omfattet af sådanne bestemmelser, hvis personen er identificerbar i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, under hensyntagen til den aflønning, der tildeles for den relevante periode, og den pågældende persons rolle og ansvar under udstationeringen.
76. Kortvarige kontrakter eller udstationeringer må ikke udnyttes til at omgå aflønningskravene i direktiv (EU) 2019/2034 eller andre relaterede standarder eller retningslinjer.
77. Aflønningskravene i direktiv (EU) 2019/2034 og bestemmelserne i disse retningslinjer gælder for investeringsselskaber i medlemsstaterne uden hensyntagen til, om de er datterselskaber af et moderinvesteringsselskab eller -institut i et tredjeland. Hvis et EU-datterselskab af et moderinvesteringsselskab i et tredjeland er et moderselskab i Unionen, omfatter anvendelsesområdet for tilsynsmæssig konsolidering ikke niveauet for det moderinvesteringsselskab, der er beliggende i et tredjeland, og andre direkte datterselskaber af dette moderinvesteringsselskab. Moderselskabet i Unionen bør sikre, at koncer aflønningspolitikken for moderinvesteringsselskabet i et tredjeland tages i betragtning i dets egne aflønningspolitikker, for så vidt som denne politik ikke er i strid med kravene i den relevante EU-lovgivning eller national lovgivning, herunder disse retningslinjer.

## 4 Proportionalitet

78. Proportionalitetsprincippet, som er nedfældet i artikel 26, stk. 3, i direktiv (EU) 2019/2034, har til formål at sikre ensartet overensstemmelse mellem et investeringsselskabs aflønningspolitikker og -praksis og risikoprofil, risikovillighed og strategi, således at målene med aflønningskravene opfyldes effektivt.
79. Når investeringsselskaber og kompetente myndigheder anvender aflønningskravene og -bestemmelserne i disse retningslinjer på en forholdsmæssig måde, bør de tage hensyn til arten, omfanget og kompleksiteten og de risici, der er forbundet med investeringsselskabets forretningsmodel og aktiviteter.
80. Forpligtelsen til at have en forsvarlig og effektiv aflønningspolitik og -praksis gælder imidlertid for alle investeringsselskaber og med hensyn til alle medarbejdere, uanset investeringsselskabernes forskellige karakteristika.
81. Når investeringsselskaberne og de kompetente myndigheder vurderer, hvad der er forholdsmæssigt, og når de fastlægger den krævede detaljeringsgrad for aflønningspolitikkerne og metoderne til risikomåling, bør de tage hensyn til kombinationen af kvalitative og kvantitative aspekter af alle ovennævnte kriterier. F.eks. kan en forretningsaktivitet meget vel være af mindre omfang, men kan stadig omfatte komplekse aktiviteter og risikoprofiler på grund af aktiviteterernes art eller kompleksiteten af dens produkter.
82. Når investeringsselskaberne er godkendt til at levere de tjenesteydelser og aktiviteter, der er anført i punkt 2), 3), 4), 6) og 7) i afsnit A i bilag I til direktiv 2014/65/EF, bør der som et generelt princip forventes en høj detaljeringsgrad, især hvis investeringsselskabet har tilladelse til at opbevare kundernes penge eller aktiver.
83. Til ovennævnte formål bør investeringsselskaberne og de kompetente myndigheder som minimum tage følgende kriterier i betragtning:
- a. investeringsselskabets aktiver i og uden for balancen, og om investeringsselskabet opfylder kriterierne og tærskelværdierne i artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034
  - b. hvorvidt investeringsselskabet har tilladelse til at opbevare kundernes penge eller aktiver
  - c. typen af godkendte aktiviteter og tjenester, f.eks. afsnit A og B i bilag I til direktiv 2014/65/EU, og andre tjenester, f.eks. clearingtjenester, der udføres af investeringsselskabet
  - d. mængden af aktiver under forvaltning
  - e. de aktiver, der sikres og administreres
  - f. omfanget af håndterede kundeordrer

- g. omfanget af daglige handelsstrømme
  - h. investeringsselskabets geografiske beliggenhed og størrelsen af aktiviteterne i hver jurisdiktion, inklusive i tredjelande
  - i. selskabsformen, den tilgængelige egenkapital og de tilgængelige gældsinstrumenter
  - j. metoderne anvendt til at bestemme kapitalkrav
  - k. hvorvidt investeringsselskabet er en del af en koncern, og i bekræftende fald proportionalitetsvurderingen for koncernen og kendetegnene ved den koncern, som investeringsselskabet tilhører
  - l. den underliggende forretningsstrategi
  - m. forretningsaktiviteternes struktur og tidshorisont og målbarheden og forudsigeligheden af risiciene i forbindelse med forretningsaktiviteterne
  - n. investeringsselskabets finansieringsstruktur
  - o. investeringsselskabets interne organisation, herunder det niveau af variabel aflønning, der kan udbetales til væsentlige risikotagere
  - p. de vigtigste kilder til og strukturen i investeringsselskabets overskud og tab
  - q. kundetyper, f.eks. detailkunder, virksomhedskunder, små virksomheder eller offentlige enheder
  - r. de finansielle instrumenters eller kontrakternes kompleksitet
  - s. de outsourcete aktiviteter og distributionskanaler
  - t. de eksisterende IT-systemer, herunder systemer til driftskontinuitet og outsourcingaktiviteter på dette område.
84. Før aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer anvendes på en forholdsmæssig måde, bør der foretages en identifikation af medarbejdere på grundlag af kriterierne i artikel 30, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034 og Kommissionens delegerede forordning i udstedt i henhold til artikel 30, stk. 4, i direktivet (reguleringsmæssige tekniske standarder vedrørende væsentlige risikotagere) og yderligere interne kriterier<sup>15</sup>.
85. Når specifikke aflønningspolitikker gennemføres for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere i overensstemmelse med disse retningslinjers afsnit 3 og 4, bør forholdsmæssigheden vurderes på grundlag af den indflydelse på investeringsselskabets

---

<sup>15</sup> Se retningslinjer for oplysninger om identifikationsprocessen i afsnit 5 i disse retningslinjer.

risikoprofil at investeringsselskabet ud fra et vægtet gennemsnit for hver, som den pågældende kategori af væsentlige risikotagere kan udøve.

86. De kompetente myndigheder bør sikre, at investeringsselskaberne overholder aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer på en måde, der sikrer lige vilkår for de forskellige investeringsselskaber.

### **Undtagelser fra den variable aflønningsproces**

87. Med forbehold af medlemsstaternes gennemførelse af artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034, må et investeringsselskab med samlede aktiver under den tærskel, der er defineret i national lovgivning, ikke anvende kravene om at udskyde variabel aflønning og udbetale den i instrumenter som fastsat i artikel 32, stk. 1, litra j), l), og artikel 32, stk. 3, tredje afsnit, i direktiv (EU) 2019/2034.
88. Ved fastsættelsen af størrelsen af den årlige variable aflønning, der udbetales til en medarbejder, og forholdet mellem den variable og den faste årlige aflønning med henblik på artikel 32, stk. 4, litra b), i direktiv (EU) 2019/2034 dvs. anvendelsen af undtagelser fra kravet om at udskyde og udbetale den variable aflønning i form af instrumenter til de enkelte medarbejdere, bør investeringsselskaberne tage hensyn til de beløb, der er anført i litra a) og b), og anvende de yderligere betingelser i litra c) -h):
- a. Den årlige variable aflønning, der tildeles for resultatperioden, og som svarer til det regnskabsår, for hvilket det fastslås, om undtagelsen kan anvendes, og alle resultatperioder, der sluttede i dette regnskabsår, uanset længden af de underliggende resultatperioder, der er afsluttet i dette regnskabsår, f.eks. bør den omfatte hele beløbet for variabel aflønning baseret på revolverende og ikkerevolverende flerårige optjeningsperioder og fastholdelsesbonus for perioder på mere end et år, hvor den underliggende periode sluttede i det pågældende regnskabsår.
  - b. Den årlige faste aflønning tildelt for det foregående regnskabsår; investeringsselskaber må ikke tage hensyn til andre tildelinger, der betragtes som fast aflønning i henhold til punkt 127 og 128.
  - c. Den variable aflønning, der er tildelt for det foregående regnskabsår, uafhængig af, hvordan aflønningen udbetales, dvs. likvider, instrumenter eller andre former for variabel aflønning.
  - d. Den variable aflønning bør bestå af alle former for variabel aflønning, der tildeles, herunder resultatbaseret variabel aflønning, beløb udbetalt som garanteret variabel aflønning, fastholdelsesbonuser, fratrædelsesgodtgørelse eller skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse.

- e. Størrelsen af variabel aflønning tildelt for resultatperioder, der er længere end et år, f.eks. baseret på langsigtede incitamentsordninger eller flerårige optjeningsperioder, under hensyntagen til det fulde beløb for det regnskabsår, hvor resultatperioderne slutter.
  - f. Den tildelte variable aflønnings fulde beløb inden for regnskabsåret som garanteret variabel aflønning, fastholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelser og skønsmæssige pensionsydelse.
  - g. Beløbene bør baseres på definitionen af fast og variabel aflønning i disse retningslinjer og bør beregnes på grundlag af den tildelte bruttoløn.
  - h. Hvis beløbet fastsættes af investeringsselskaberne på et individuelt grundlag, bør den aflønning, der tildeles af investeringsselskabet, tages i betragtning. Hvis beløbet fastsættes på et konsolideret grundlag, bør al aflønning, der tildeles inden for anvendelsesområdet for tilsynsmæssig konsolidering, tages i betragtning.
  - i. Hvis aflønningen udbetales i en anden valuta end EUR, bør beløbene omregnes til EUR ved hjælp af den vekselkurs, som Kommissionen offentliggør for den finansielle programmering og budgettet for den sidste måned i investeringsselskabets regnskabsår.<sup>16</sup>
89. Ved beregningen af gennemsnittet af aktivernes værdi for den fireårige periode, der går umiddelbart forud for det indeværende regnskabsår, jf. artikel 32, stk. 4, litra a), i direktiv (EU) 2019/2034, bør investeringsselskaberne anvende det simple gennemsnit af denne værdi ved udgangen af de fire foregående regnskabsår. Føres kontiene i en anden valuta end EUR, bør beløbene omregnes til EUR ved hjælp af den vekselkurs, som Kommissionen offentliggør for den finansielle programmering og budgettet for den sidste måned i hvert regnskabsår.
90. Hvis den nationale lovgivning giver de kompetente myndigheder beføjelse til at fastsætte tærsklerne i henhold til artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034 for individuelle investeringsselskaber, bør de kompetente myndigheder, når de sænker eller hæver tærsklerne, tage hensyn til arten, omfanget og kompleksiteten af investeringsselskabets aktiviteter, dets interne organisation eller, hvis det er relevant, kendetegnene ved den koncern, som det tilhører, og også tage hensyn til proportionalitetskriterierne i disse retningslinjer. Det samme gælder med hensyn til nedsættelser af tærsklerne fastsat i artikel 32, stk. 5, litra c), d) og e) og artikel 32, stk. 6.
91. Hvis den nationale lovgivning giver kompetente myndigheder beføjelse til at fastsætte tærsklerne i henhold til artikel 32, stk. 7, i direktiv (EU) 2019/2034 for individuelle medarbejdere, bør de kompetente myndigheder, når tærsklen sænkes, tage hensyn til kriterierne i denne artikel og virkningen af medarbejdernes professionelle aktiviteter på investeringsselskabets risikoprofil og de aktiver, det forvalter, i forhold til andre væsentlige

---

<sup>16</sup> Valutakurserne findes på Europa-Kommissionens websted på adressen: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

risikotagere. Hvis der eksempelvis er en mere væsentlig indvirkning på risikoprofilen, kan det være hensigtsmæssigt at kræve udsættelse og udbetaling i instrumenter.

## 5. Identifikationsprocessen

92. Det er investeringsselskabers ansvar at identificere de medarbejdere, hvis professionelle aktiviteter har en væsentlig indvirkning på investeringsselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter (væsentlige risikotagere). Alle investeringsselskaber bør gennemføre en årlig selvevaluering med henblik på at identificere alle medarbejdere, hvis arbejde har eller kan have væsentlig indflydelse på risikoprofilen for investeringsselskabet selv eller de aktiver, det forvalter. Identifikationsprocessen bør være en del af investeringsselskabets overordnede aflønningspolitik.
93. Selvevalueringen bør tage udgangspunkt i de kvalitative og kvantitative kriterier, der er fastsat i de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, og, når det er nødvendigt for at sikre fuldstændig identifikation af alle medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, i yderligere kriterier, der er fastsat af investeringsselskabet, og som afspejler risikoniveauerne i forbindelse med de forskellige aktiviteter inden for investeringsselskabet og medarbejdernes indflydelse på risikoprofilen.
94. Ved anvendelsen af kvantitative kriterier baseret på medarbejdernes aflønning bør der tages hensyn til den faste aflønning, der er tildelt for det foregående regnskabsår, og den variable aflønning, der tildeles medarbejdere i eller for det foregående regnskabsår. Den variable aflønning, der blev tildelt i det foregående regnskabsår, er den variable aflønning, der blev tildelt i det foregående regnskabsår på grundlag af tidligere resultater. Investeringsselskaberne bør definere den gældende metode i deres aflønningspolitik. Når investeringsselskaberne anvender de kvantitative kriterier på grundlag af medarbejdernes aflønning, bør de tage hensyn til alle pengemæssige og ikkepengemæssigt faste og variable aflønningskomponenter, der er tildelt for arbejde i det foregående regnskabsår. Rutinemæssige aflønningspakker, der ikke redegøres for på individuelt plan, bør tages i betragtning på grundlag af den samlede sum fordelt på de individuelle medarbejdere efter objektive kriterier.
95. Ved anvendelse af kvantitative kriterier, der er defineret i EUR, bør investeringsselskaber, der tildeler aflønning i en anden valuta end EUR, omregne de gældende tærskler ved hjælp af enten den interne vekselkurs, der anvendes til konsolidering af regnskaberne, eller den vekselkurs, som Kommissionen anvender til finansiel programmering, og budgettet for den måned, hvor aflønningen blev tildelt, eller valutakursen for den sidste måned i investeringsselskabets regnskabsår. Investeringsselskabet bør dokumentere den gældende metode til fastsættelse af valutakursen i sin aflønningspolitik.
96. Selvevalueringen bør være klar, konsekvent, behørigt dokumenteret og regelmæssigt opdateret i årets løb, i det mindste for så vidt angår kvalitative kriterier i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og i givet fald desuden

baseret på investeringsselskabernes kriterier. investeringsselskaberne bør sikre, at medarbejdere, der er eller med sandsynlighed vil være omfattet af kriterierne i artikel 3 i de reguleringsmæssige tekniske standarder i en periode på mindst tre måneder i et regnskabsår, behandles som væsentlige risikotagere.

97. Følgende oplysninger bør som minimum medtages i dokumentationen af den selvevaluering, der foretages i forbindelse med identifikationen af medarbejdere:
- a. rationalet bag selvevalueringen og dens anvendelsesområde
  - b. den tilgang, der anvendes til at vurdere de risici, der følger af investeringsselskabets forretningsstrategi og -aktiviteter, herunder på forskellige geografiske steder
  - c. hvordan personer, som arbejder i investeringsselskaber og andre enheder, der er omfattet af konsolideringen, datterselskaber og filialer, herunder i tredjelande, vurderes
  - d. rollerne og ansvarsområderne for de forskellige selskabsorganer og interne funktioner, som medvirker til at udforme, overvåge, revidere og anvende selvevalueringsprocessen, og
  - e. udfaldet af identifikationen.
98. Investeringsselskaberne bør føre fortegnelser over identifikationsprocessen og resultaterne heraf og bør over for den kompetente tilsynsmyndighed kunne godtgøre, hvordan medarbejdere er blevet identificeret efter både de kvalitative og kvantitative kriterier, der er omhandlet i de reguleringsmæssige tekniske standarder, og yderligere kriterier, som investeringsselskaberne har anvendt.
99. Dokumentationen af selvevalueringen bør som minimum omfatte antallet af væsentlige risikotagere, herunder antallet af medarbejdere, der er identificeret for første gang, ansvarsområder og aktiviteter, deres navne eller andet entydigt ID og fordelingen af de væsentlige risikotagere på forretningsområder inden for investeringsselskabet og en sammenligning med resultaterne af det foregående års selvevaluering.
100. Dokumentationen bør også omfatte medarbejdere, der er blevet identificeret efter kvantitative kriterier, men hvis arbejde ikke anses for at have væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, i overensstemmelse med de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere. Investeringsselskaberne bør opbevare dokumentationen i en passende periode, så den kan kontrolleres af de kompetente myndigheder.

## 5.1 Forudgående godkendelse af undtagelser

101. Når investeringsselskabet i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere fastslår, at en medarbejders arbejde ikke har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, og anmoder om forudgående godkendelse, bør følgende overholdes:



- a. Ledelsesorganet bør på grundlag af den analyse, der er udført i forbindelse med den årlige identifikationsproces, afgøre, om medarbejdere ikke har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, og underrette tilsynsfunktionen om den trufne afgørelse. Tilsynsfunktionen eller aflønningsudvalget, hvis et sådant er nedsat, bør revidere de kriterier og den proces, der er anvendt til at træffe disse afgørelser, og godkende de indrømmede undtagelser<sup>17</sup>.
  - b. Anmodning om forudgående godkendelse bør fremsættes straks, men senest seks måneder efter udgangen af det foregående regnskabsår. Den kompetente myndighed bør vurdere anmodningen og godkende eller afvise den så vidt muligt senest tre måneder efter at have modtaget den udførlige dokumentation.
  - c. Hvis medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 1 000 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, bør den kompetente myndighed straks underrette Den Europæiske Banktilsynsmyndighed om den modtagne anmodning og fremsætte sin umiddelbare vurdering. Den kompetente myndighed bør efter anmodning straks videregive alle oplysninger, den har modtaget fra investeringsselskabet, til EBA. EBA vil kontakte den kompetente myndighed med henblik på at sikre, at sådanne undtagelser indrømmes på en konsekvent måde, inden den kompetente myndighed træffer afgørelse om godkendelse eller afvisning af anmodningen.
102. Forudgående godkendelse af undtagelser af medarbejdere, der er identificeret i forbindelse med de kvantitative kriterier, bør kun gives for en begrænset periode. Anmodningen om forudgående godkendelse i henhold til de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere bør fremsættes hvert år. Med hensyn til medarbejdere, for hvem en afgørelse om anvendelsen træffes for første gang, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det regnskabsår, i hvilket der blev indgivet anmodning om den forudgående godkendelse, og det efterfølgende regnskabsår. Med hensyn til medarbejdere, for hvem undtagelsen allerede er blevet godkendt for det indeværende regnskabsår, bør den forudgående godkendelse kun vedrøre det efterfølgende regnskabsår.
103. Når væsentlige risikotagere indrømmes undtagelser i datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv (EU) 2019/2034, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed for moderinvesteringsselskabet. For filialer af investeringsselskaber, hvor hovedsædet er beliggende i et tredjeland, er den kompetente myndighed den kompetente myndighed, som er ansvarlig for tilsynet med investeringsselskaber i den medlemsstat, hvor filialen er beliggende.
104. Anmodninger om forudgående godkendelse bør omfatte alle navne eller andre entydige ID'er for væsentlige risikotagere, der bør være genstand for en undtagelse, den procentdel af intern kapital, der er tildelt den afdeling, hvori medarbejderen arbejder, og analysen af hver enkelt væsentlig risikotagers indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil. Hvis væsentlige

---

<sup>17</sup> Se punkt 103 for oplysninger om godkendelse af undtagelser til aflønningspolitikken.

risikotagere arbejder i den samme forretningsenhed og har den samme funktion, bør der udføres en samlet vurdering.

## 5.2 Styring af identifikationsprocessen

105. Ledelsesorganet har det endelige ansvar for identifikationsprocessen og den tilknyttede politik. Ledelsesorganet med tilsynsfunktion bør:
- a. godkende politikken vedrørende identifikationsprocessen som en del af aflønningspolitikken
  - b. deltage i udformningen af selvevalueringen
  - c. sikre, at vurderingen med henblik på at identificere medarbejdere foretages korrekt i overensstemmelse med direktiv (EU) 2019/2034, de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og disse retningslinjer
  - d. løbende føre tilsyn med identifikationsprocessen
  - e. godkende væsentlige undtagelser fra eller ændringer af den vedtagne politik og omhyggeligt overveje og overvåge deres virkning
  - f. godkende eller føre tilsyn med undtagelser i overensstemmelse med de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, hvis investeringsselskabet vurderer, at de kvantitative kriterier, der er fastsat i de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere, ikke opfyldes af medarbejderne, da de ikke har væsentlig indflydelse på investeringsselskabernes risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter
  - g. regelmæssigt revidere den godkendte politik og ændre den efter behov.
106. Hvis et aflønningsudvalg er nedsat, bør det aktivt deltage i identifikationsprocessen i overensstemmelse med dets ansvar for forberedelsen af beslutninger vedrørende aflønning. Hvis der ikke er nedsat et aflønningsudvalg, bør de ikkeledende og, hvis muligt, de uafhængige medlemmer af ledelsesorganet med tilsynsfunktion varetage de pågældende opgaver.
107. De uafhængige risikostyrings- og compliancefunktioner eller betroede medarbejdere inden for risikostyringsprocedurer, forretningsstøttefunktioner (f.eks. juridisk afdeling og medarbejderadministration) og ledelsesorganets relevante udvalg (dvs. risiko-, nominerings- og revisionsudvalg) bør løbende inddrages i identifikationsprocessen i overensstemmelse med deres respektive rolle. Hvis der er nedsat et risikoudvalg, bør det eksempelvis inddrages i identifikationsprocessen, med forbehold af aflønningsudvalgets opgaver. Investeringsselskaberne bør sikre tilstrækkelig informationsudveksling mellem alle interne organer og funktioner, der er involveret i identifikationsprocessen. Identifikationsprocessen og resultatet heraf bør underkastes uafhængig intern og ekstern revision.

### 5.3 Identifikationsprocessen på individuelt og konsolideret niveau

108. Investeringselskaberne bør ved identifikation af medarbejderkategorierne i henhold til artikel 30, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034 anvende de kvalitative og kvantitative identifikationskriterier, der fremgår af de reguleringsmæssige tekniske standarder for væsentlige risikotagere og dem, der yderligere er fastsat af investeringselskaberne både på den enkelte, ved brug af tallene, og under hensyntagen til det enkelte investeringselskabs situation og derudover på et konsolideret grundlag. Moderselskabet i Unionen bør på et konsolideret grundlag anvende kriterierne ved hjælp af de konsoliderede tal og under hensyntagen til den konsoliderede situation og indvirkningen på investeringselskabernes risikoprofil på et konsolideret grundlag.
109. Når der anvendes kvalitative identifikationskriterier på konsolideret niveau, er medarbejdere i et datterselskab kun omfattet, hvis de er ansvarlige for de funktioner, der er omhandlet i disse kriterier på et konsolideret grundlag. En medarbejder i et datterselskab, som er medlem af dette datterselskabs ledelsesorgan, bør f.eks. kun omfattes af kriteriet "medarbejderen er medlem af ledelsesorganet med ledelsesfunktion", hvis vedkommende også er medlem af EU-moderinvesteringselskabets ledelsesorgan.
110. Ved anvendelse af kvantitative identifikationskriterier på et konsolideret grundlag bør investeringselskaberne tage hensyn til al aflønning, der tildeles en medarbejder inden for det fulde omfang af tilsynsmæssig konsolidering.
111. Når de kvalitative identifikationskriterier anvendes, bør investeringselskaberne identificere de medarbejdere, der er ansvarlige for den funktion, der er omhandlet i de kvalitative kriterier. Hovedkriteriet for identifikationen er ikke navnet på funktionen, men de beføjelser og det ansvar, der er tildelt den pågældende funktion.

### 5.4 Moderselskabet i Unionens rolle

112. Moderselskabet i Unionen bør sikre, at koncernens aflønningspolitikker, herunder identifikationsprocesserne, er konsekvente på det overordnede plan, og at de gennemføres korrekt på konsolideret og individuelt grundlag.

### 5.5 Datterselskabers og filialers rolle

113. Investeringselskaber, der er datterselskaber af et moderselskab i Unionen, bør i deres aflønningspolitik gennemføre den politik, som det konsoliderende moderselskab i Unionen har vedtaget, og processen for identifikation af medarbejdere.
114. Alle datterselskaber bør deltage aktivt i den identifikationsproces, der udføres af det konsoliderende moderselskab i Unionen. Hvert datterselskab, som er omfattet af anvendelsesområdet for tilsynsmæssig konsolidering, herunder datterselskaber, som ikke selv

er omfattet af direktiv (EU) 2019/2034, bør give moderselskabet i Unionen alle de oplysninger, der er nødvendige for at identificere alle medarbejdere, som har væsentlig indflydelse på investeringselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, på et konsolideret grundlag.

115. Datterselskaber, der ikke selv er omfattet af direktiv (EU) 2019/2034, er ikke forpligtet til at gennemføre en identifikationsproces på individuelt niveau, medmindre de er forpligtet til at gøre dette i henhold til sektorspecifikke aflønningskrav. For de datterselskaber, der ikke er omfattet af direktivet eller andre specifikke aflønningskrav, bør vurderingen udføres af moderselskabet i Unionen på konsolideret grundlag baseret på oplysninger leveret af datterselskabet. Investeringselskaber, der er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv (EU) 2019/2034, bør udføre deres egen selvevaluering med henblik på at identificere medarbejdere på individuelt niveau. Investeringselskaber, som er omfattet af en identifikationsproces på konsolideret grundlag, kan uddelegere den praktiske gennemførelse af identifikationsprocessen på individuelt niveau til moderselskabet i Unionen.
116. Filialer i en medlemsstat af investeringselskaber, som har deres hovedsæde i et tredjeland, og investeringselskaber i en medlemsstat, som er datterselskaber af moderinvesteringselskaber i tredjelandslande, bør gennemføre identifikationsprocessen og oplyse deres moderinvesteringselskab om resultaterne heraf. Investeringselskaber i en medlemsstat bør også medtage deres datterselskaber, som er omfattet af anvendelsesområdet for tilsynsmæssig konsolidering, og filialer beliggende i tredjelandslande i deres vurdering. Investeringselskaberne bør være opmærksomme på, at filialer udgør en ikkeuafhængig del af investeringselskabet.
117. For tredjelandfilialer i en medlemsstat bør identifikationskriterierne anvendes på funktioner, forretningsaktiviteter og medarbejdere, der befinder sig i en medlemsstat, på samme måde som for et investeringselskab på individuelt niveau.

## 6. Kapitalgrundlag

118. Investeringselskaberne og de kompetente myndigheder bør sikre, at tildelingen, udbetalingen og overdragelsen af variabel aflønning, herunder gennemførelsen af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer, inden for rammerne af investeringselskabernes aflønningspolitik ikke begrænser investeringselskabernes mulighed for at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag.
119. Ved vurderingen af, om kapitalgrundlaget er forsvarligt, bør investeringselskabet tage hensyn til dets samlede kapitalgrundlag, dets sammensætning og især den egentlige kerneprimærkapital og dets krav til egne midler. Kravet om opretholdelse af et forsvarligt kapitalgrundlag gælder også på et konsolideret grundlag. Derudover bør de kompetente myndigheder tage hensyn til resultaterne af deres tilsyn.

120. Investeringselskaberne bør tage indvirkningen af variabel aflønning – både forskudsbeløb og udskudte beløb – i betragtning i deres kapital- og likviditetsplanlægning og i deres overordnede proces til vurdering af tilstrækkeligheden af intern kapital.
121. Den samlede variable aflønning, der tildeles af et investeringselskab, må ikke begrænse investeringselskabets mulighed for at opretholde eller genskabe et forsvarligt kapitalgrundlag på lang sigt og bør tage hensyn til aktionærers, ejeres, investorers og andre interessenters interesser. Variabel aflønning bør ikke tildeles eller udbetales, hvis det vil bevirke, at investeringselskabets kapitalgrundlag ikke længere er forsvarligt. Investeringselskabet bør tage hensyn til disse krav, resultaterne vurderingen af tilstrækkeligheden af intern kapital, dets flerårige kapitalplanlægning og anbefalinger om udlodninger fra kompetente myndigheder og europæiske tilsynsmyndigheder, når det fastlægges:
- a. den samlede pulje af variabel aflønning, der tildeles for det pågældende år
  - b. den variable aflønning, der udbetales eller forfalder i det pågældende år.
122. Investeringselskaber, som ikke har et forsvarligt kapitalgrundlag, eller hvor kapitalgrundlagets forsvarlighed er i fare, bør træffe følgende foranstaltninger med hensyn til variabel aflønning:
- a. reducere den variable bonuspulje, herunder muligheden for at reducere den til nul
  - b. anvende de nødvendige resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag
  - c. anvende investeringselskabets nettooverskud for det pågældende år og muligvis for efterfølgende år til at styrke kapitalgrundlaget. Investeringselskabet bør ikke kompensere for en eventuel reduktion af den variable aflønning, der er foretaget med henblik på at sikre et forsvarligt kapitalgrundlag, i senere år eller med andre betalinger, instrumenter eller metoder, der kan føre til en omgåelse af denne bestemmelse.
123. De kompetente myndigheder bør gribe ind, hvis tildelingen af variabel aflønning begrænser et investeringselskabs mulighed for at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag, ved at kræve, at investeringselskabet reducerer eller indfører et loft for den samlede pulje af variabel aflønning, indtil kapitalkravssituationen er forbedret, og at investeringselskabet, om nødvendigt gennemfører resultatjusteringsforanstaltninger, herunder fradrag, og anvender dets nettooverskud til at styrke dets kapitalgrundlag.

## Afsnit II – Aflønningsstruktur

### 7. Aflønningskategorier

124. Inden for rammerne af direktiv (EU) 2019/2034 er aflønning enten fast eller variabel aflønning. Der findes ingen tredje aflønningskategori. Med forbehold af den nationale gennemførelse af undtagelser i medfør af artikel 32, stk. 4-7, i direktiv (EU) 2019/2034, skal alle

krav i artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2034 også opfyldes ud over de generelle krav i artikel 26 og 30 i direktivet, hvis aflønningen er variabel og udbetales til væsentlige risikotagere. I denne henseende bør investeringsselskaberne i overensstemmelse med disse retningslinjer kategorisere aflønningskomponenter som fast eller variabel aflønning, og de bør i deres aflønningspolitikker fastlægge klare, objektive, forud fastsatte og gennemsigtige kriterier for at kategorisere alle aflønningskomponenter som fast aflønning eller variabel aflønning i henhold til disse retningslinjer.

125. Når en komponent ikke klart kan kategoriseres som fast aflønning på grundlag af kriterierne i disse retningslinjer, bør den betragtes som variabel aflønning.
126. Aflønning er fast, når betingelserne for dens tildeling og størrelse:
  - a. er baseret på forud fastsatte kriterier
  - b. er faste og afspejler medarbejdernes erhvervs erfaring og anciennitet
  - c. er gennemsigtige med hensyn til det individuelle beløb, der tildeles den enkelte medarbejder
  - d. er permanente, dvs. opretholdes i en periode, der hænger sammen med den specifikke rolle og det specifikke organisatoriske ansvar
  - e. ikke kan tilbagekaldes. Det permanente beløb ændres kun via overenskomstforhandlinger eller efter genforhandling i henhold til de nationale regler for lønfastsættelse
  - f. ikke kan reduceres, suspenderes eller annulleres af investeringsselskabet
  - g. ikke tilskynder til risikotagning
  - h. ikke afhænger af resultater.
127. Aflønningskomponenter, der enten er en del af en generel politik for hele investeringsselskabet, og som opfylder betingelserne i punkt 128, eller betalinger, der er obligatoriske i henhold til national lovgivning, anses for fast aflønning. Dette omfatter betalinger, der er en del af rutinemæssige ansættelsespakker som defineret i disse retningslinjer.
128. Følgende aflønningskomponenter bør også anses for faste, når alle lignende situationer behandles på en ensartet måde:
  - a. aflønning, der udbetales til udstationerede medarbejdere under hensyntagen til leveomkostningerne og skatteprocenten i et andet land

- b. tillæg, der bruges til at forhøje den faste grundløn i situationer, hvor medarbejdere arbejder i udlandet og modtager lavere aflønning end den, der udbetales på det lokale arbejdsmarked for en tilsvarende stilling, hvis alle følgende betingelser er opfyldt:
- i. Tillægget udbetales på et fast grundlag til alle medarbejdere i en lignende situation.
  - ii. Tillægget tildeles, fordi medarbejderen midlertidigt arbejder i udlandet eller i en anden stilling med et lønniveau, der kræver justering for at afspejle lønniveauet på det pågældende marked.
  - iii. Forud fastsatte kriterier ligger til grund for niveauet af yderligere betalinger.
  - iv. Varigheden af tillægget hænger sammen med varigheden af ovennævnte situation.

## 8. Eksempler på særlige aflønningskomponenter

### 8.1 Tillæg

129. Investeringssekskabernes variable og faste aflønning kan bestå af forskellige komponenter, herunder yderligere eller ekstra betalinger eller goder. Investeringssekskaberne bør analysere tillæg<sup>18</sup> og kategorisere dem som variable eller faste aflønningskomponenter. Denne kategorisering bør baseres på kriterierne i afsnit 7.
130. Når tillæg anses for fast aflønning, men ikke opfylder en af de følgende betingelser, bør investeringssekskabet udførligt dokumentere resultaterne af de vurderinger, der foretages i henhold til afsnit 7:
- a. De udbetales kun til væsentlige risikotagere<sup>19</sup>.
  - b. De er begrænset til tilfælde, hvor forholdet mellem de variable og de faste aflønningskomponenter ellers ville overstige den procentsats, der er fastsat i aflønningspolitikken.
  - c. Tillæggene er kædet sammen med indikatorer, der kan anses for tilnærmede resultater. I dette tilfælde bør investeringssekskabet kunne påvise, at disse indikatorer ikke er kædet sammen med investeringssekskabets resultater, f.eks. ved at analysere sammenhængen med de anvendte resultatindikatorer.
131. Når tillæg er knyttet til medarbejderes rolle, funktion eller organisatoriske ansvar, skal de – for at blive korrekt knyttet til den faste aflønningskomponent – opfylde de kriterier, der er fastsat i punkt 128, under hensyntagen til følgende:

---

<sup>18</sup> Betegnelsen varierer afhængigt af investeringssekskabet: "stillingsbaseret løn, personaletillæg, fleksibelt stillingstillæg, fast løntillæg" osv.

<sup>19</sup> At være en væsentlig risikotager bør ikke anses for en rolle eller en funktion.

- a. Tillægget er knyttet til en rolle eller et organisatorisk ansvarsområde og tildes, så længe der ikke opstår væsentlige ændringer af den pågældende rolles ansvar og beføjelser, som ville betyde, at medarbejderen ville få en anden rolle eller et andet organisatorisk ansvar.
  - b. Beløbet afhænger ikke af andre funktioner end at varetage en bestemt rolle eller at påtage sig et bestemt organisatorisk ansvar og kriterierne i punkt 14.
  - c. En anden medarbejder, som varetager den samme rolle eller har det samme organisatoriske ansvar, og som befinder sig i en tilsvarende situation, har ret til et sammenligneligt tillæg.
132. De kompetente myndigheder bør sikre, at investeringsselskaberne ikke anvender tillæg som et instrument eller en metode, der gør det lettere for investeringsselskaberne at omgå direktiv (EU) 2019/2034.

## 8.2 Variabel aflønning baseret på fremtidige resultater

133. Når tildelingen af variabel aflønning, herunder langsigtede incitamentsplaner, er baseret på tidligere resultater gennem mindst ét år, men også afhænger af fremtidige resultater, bør følgende overholdes:
- a. Investeringsselskaberne bør klart oplyse medarbejderne om de yderligere resultatkrav, der skal opfyldes, inden den tildelte variable aflønning kan overdrages.
  - b. Inden overdragelsen af variabel aflønning bør investeringsselskaberne vurdere, om betingelserne for dens overdragelse er blevet opfyldt.
  - c. De yderligere fremadrettede resultatkrav bør fastlægges for en forud fastsat periode på mindst ét år.
  - d. Hvis de yderligere fremadrettede resultatkrav ikke er blevet opfyldt, bør op til 100 % af den variable aflønning, der tildes på disse betingelser, gøres til genstand for fradragsprocedurer.
  - e. Udskydelsesperioden bør slutte tidligst et år efter vurderingen af det sidste resultatkrav. Alle yderligere krav vedrørende udskydelsen af variabel aflønning for væsentlige risikotagere, som er fastsat i afsnit 15, gælder på samme måde som for variabel aflønning, der alene er baseret på resultater forud for dens tildeling.
  - f. Ved beregningen af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning bør summen af den tildelte variable aflønning medregnes i det regnskabsår, for hvilket den variable aflønning, inklusive langsigtede incitamentsplaner, blev tildelt. Dette bør også gælde, hvis de tidligere resultater er vurderet for en flerårig optjeningsperiode.



134. Når en eventuel lønplan for variabel aflønning, inklusive langsigtede incitamentsplaner, alene er baseret på fremtidige resultatkrav, f.eks. når en ny medarbejder modtager en langsigtet incitamentsplan ved begyndelsen af det første ansættelsesår, bør beløbet anses for tildelt, efter at resultatkravene er blevet opfyldt, idet et beløb ellers ikke burde være tildelt. Tildelte beløb bør medregnes ved beregningen af forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning i regnskabsåret inden deres tildeling. Hvis et bestemt antal instrumenter tildeles, bør de undtagelsesvis værdiansættes med henblik på at beregne forholdet mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning på grundlag af markedsprisen eller dagsværdien fastsat på det tidspunkt, hvor den eventuelle lønplan for variabel aflønning blev fastlagt. Punkt 134, litra a)-c), bør finde anvendelse. Alle andre krav gælder på samme måde som for variabel aflønning. Udskydelsesperioden starter f.eks. efter tildelingen af den variable aflønning.

### 8.3 Udbytte- og rentebetalinger

135. Udbytte, der udbetales af overdragne aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser, som medarbejderne modtager som aktionærer i eller ejere af et investeringsselskab, er ikke en del af aflønningen som omhandlet i disse retningslinjer. Tilsvarende gælder for renter, der betales til medarbejderne på andre erhvervede instrumenter efter erhvervelsen.

### 8.4 Fastholdelsesbonus

136. Investeringsselskaberne bør være i stand til at dokumentere deres legitime interesse i at tildele fastholdelsesbonusser til en væsentlig risikotager. F.eks. kan fastholdelsesbonusser anvendes i forbindelse med omstruktureringer, afvikling, efter ændring af kontrollen eller for at sikre afslutningen af store projekter i et investeringsselskab. Investeringsselskaberne bør dokumentere den begivenhed eller begrundelse, der gjorde det nødvendigt at tildele en fastholdelsesbonus, og den periode, herunder start- og slutdato, for hvilken årsagen antages at foreligge. Investeringsselskaberne bør definere fastholdelsesbetingelserne og gældende resultatbetingelser. Investeringsselskaberne bør angive en fastholdelsesperiode og en dato eller begivenhed, hvorefter de afgør, om betingelserne for fastholdelse og resultater er opfyldt.

137. Som et generelt princip bør investeringsselskaberne ikke tildele medarbejderen flere fastholdelsesbonusser. I særlige tilfælde, og hvor det er behørigt begrundet, kan der udbetales mere end én fastholdelsesbonus til en medarbejder, men på forskellige tidspunkter og på de betingelser, der er fastsat i dette afsnit for hver fastholdelsesbonus. Fastholdelsesbonusserne bør først tildeles, efter at betingelserne for fastholdelse og de gældende resultatbetingelser er opfyldt. Desuden bør fastholdelsesbonusser kun tildeles, hvis der ikke er nogen grund til, at der ikke bør tildeles en fastholdelsesbonus, f.eks. væsentlige overtrædelser af reglerne, forseelser eller andre fejl fra medarbejderens side.

138. En fastholdelsesbonus bør være i overensstemmelse med kravene til at opretholde et forsvarligt kapitalgrundlag i henhold til artikel 31 og artikel 32, stk. 1, litra d), i direktiv (EU) 2019/2034 og de respektive tilsynsbeføjelser i henhold til artikel 39, stk. 2, litra g), i direktiv

(EU) 2019/2034, der kan føre til en situation, hvor fastholdelsesbonusen muligvis skal reduceres, muligvis endda ned til nul.

139. Når investeringsselskaberne og de kompetente myndigheder vurderer og overvejer, om tildeling af en fastholdelsesbonus til væsentlige risikotagere er hensigtsmæssig, kan de som minimum tage hensyn til følgende:
- a. de problemer, der medfører risiko for, at visse medarbejdere kan vælge at forlade investeringsselskabet
  - b. årsagerne til, at fastholdelsen af den pågældende medarbejder er af afgørende betydning for investeringsselskabet
  - c. konsekvenserne, hvis den pågældende medarbejder forlader investeringsselskabet
  - d. om størrelsen af den tildelte fastholdelsesbonus er nødvendig og forholdsmæssig for at fastholde den pågældende medarbejder.
140. En fastholdelsesbonus bør være baseret på specifikke betingelser, der adskiller sig fra de resultatbetingelser, der gælder for andre dele af den variable aflønning, og omfatte en fastholdelsesbetingelse og specifikke resultatbetingelser. De specifikke betingelser for en fastholdelsesbonus bør føre til formålet med fastholdelsen (dvs. fastholdelse af medarbejdere i investeringsselskabet i en forud fastsat periode eller indtil en bestemt begivenhed). De specifikke resultatbetingelser bør omfatte betingelser, der vedrører den legitime interesse, som medarbejderen bør tilbageholdes for, og medarbejdernes adfærd, og de bør være forenelige med bestemmelserne i punkt 138. Fastholdelsesbonusser bør ikke føre til en situation, hvor medarbejderens samlede variable aflønning bestående af resultatafhængig variabel aflønning og fastholdelsesbonus, ikke længere er knyttet til medarbejderens resultater, den pågældende afdelings og investeringsselskabets samlede resultater, som krævet i henhold til artikel 30, litra j), nr. ii), og artikel 32, stk. 1, litra a) i direktiv (EU) 2019/2034.
141. Fastholdelsesbonusser bør ikke tildeles alene med henblik på at kompensere for resultatafhængig aflønning, der ikke udbetales på grund af utilfredsstillende resultater eller investeringsselskabets finansielle situation.
142. Investeringsselskaberne bør fastsætte fastholdelsesperioden som tidspunktet for begivenheden eller som perioden mellem startdatoen og slutdatoen for begivenheden, hvor fastholdelsesbetingelsen skal være opfyldt. Fastholdelsesbonusserne bør tildeles efter fastholdelsesperiodens udløb. Der bør ikke gives forholdsmæssige tildelinger i fastholdelsesperioden.
143. Fastholdelsesbonusser er variabel aflønning og skal derfor, hvis de tildeles væsentlige risikotagere, opfylde kravene til variabel aflønning i artikel 32 i investeringsselskabsdirektivet, herunder det maksimale forhold mellem variabel og fast aflønning, efterfølgende

risikotilpasning, betaling i form af instrumenter, udskydelse, fastholdelse, fradrag og tilbagebetaling.

144. Uanset at fastholdelsesbonusen først tildeles efter udløbet af fastholdelsesperioden, bør denne bonus tages i betragtning ved beregningen af forholdet mellem de variable og faste aflønningskomponenter efter en af nedenstående metoder:
- a. Fastholdelsesbonusen opdeles i årlige beløb for hvert år i fastholdelsesperioden, som beregnes efter en lineær forholdsmæssig metode. Hvis den præcise varighed af fastholdelsesperioden ikke er kendt på forhånd, bør investeringsselskabet fastlægge og dokumentere en periode under hensyntagen til situationen og de iværksatte foranstaltninger, som ligger til grund for udbetalingen af en fastholdelsesbonus. Beregningen af forholdet bør baseres på den fastsatte periode.
  - b. Fastholdelsesbonusens fulde beløb tages i betragtning i det år, hvor fastholdelsesbetingelsen er opfyldt.

## 8.5 Skønsmæssige pensionsydelse

145. Skønsmæssige pensionsydelse er en form for variabel aflønning. Hvis betingelserne i selskabets pensionsordning omfatter pensionsydelse, der ikke afhænger af resultater, og som konsekvent ydes til en kategori af medarbejdere, bør sådanne pensionsydelse ikke anses for skønsmæssige, men bør anses for at indgå i de rutinemæssige ansættelsespakker i overensstemmelse med afsnittet om definitioner i disse retningslinjer. Skønsmæssige pensionsydelse er ikke fratrædelsesgodtgørelser, selv om den ansatte beslutter at gå på pension før tid.
146. Når en medarbejder forlader investeringsselskabet eller går på pension, bør investeringsselskabet sikre, at skønsmæssige pensionsydelse ikke udbetales uden hensyntagen til investeringsselskabets økonomiske situation eller risici, som den pågældende medarbejder har taget, og som kan påvirke investeringsselskabet på lang sigt.
147. Det samlede beløb af skønsmæssige pensionsydelse skal i overensstemmelse med artikel 32, stk. 3, i direktiv (EU) 2019/2034, og med forbehold af afvigelsen i direktivets artikel 32, stk. 4, tildeles i form af instrumenter som omhandlet i samme artikels litra j), eller, hvis de kompetente myndigheder godkender det, i artikel 32, stk. 1, litra k), og
- a. hvis en væsentlig risikotager forlader investeringsselskabet før pensionsalderen, skal investeringsselskabet tilbageholde de skønsmæssigt fastsatte pensionsydelse i form af instrumenter i en periode på mindst fem år uden anvendelse af forholdsmæssig overdragelse
  - b. hvis en væsentlig risikotager når pensionsalderen, skal en femårig fastholdelsesperiode anvendes på det fulde udbetalte beløb.

148. Investeringselskaberne bør sikre, at skønsmæssige pensionsydelse underkastes de samme fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer som andre komponenter af variabel aflønning.

## 9. Ekstraordinære aflønningskomponenter

### 9.1 Garanteret variabel aflønning

149. Garanteret variabel aflønning kan antage forskellige former, såsom en "garanteret bonus", "velkomstbonus", "ansættelsesbonus", "minimumsbonus" osv., og kan tildeles i likvider eller i form af instrumenter.
150. Når garanteret variabel aflønning tildeles i overensstemmelse med artikel 32, stk. 1, litra e), i direktiv (EU) 2019/2034 i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, må investeringselskaberne ikke garantere variabel aflønning efter det første ansættelsesår. Garanteret variabel aflønning er ekstraordinær og kan kun forekomme, hvis investeringselskabet har et stærkt kapitalgrundlag i overensstemmelse med disse retningslinjer.
151. Investeringselskaberne bør kun tildele den samme medarbejder garanteret variabel aflønning én gang. Dette krav bør også overholdes på et konsolideret niveau og omfatter situationer, hvor en medarbejder modtager en ny kontrakt fra det samme investeringselskab eller et andet investeringselskab, som er omfattet af konsolideringen.
152. Investeringselskaberne kan som en del af de ordninger, der garanterer dette element af variabel aflønning, beslutte ikke at anvende kravene til fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer på garanteret variabel aflønning. Investeringselskaberne kan udbetale det fulde beløb i ikkeudskudte likvider.

### 9.2 Kompensation eller buy-out fra tidligere ansættelseskontrakt

153. Kompensationen for buy-out fra en tidligere kontrakt bør kun tildeles, når betingelserne i afsnit 9.1 i disse retningslinjer opfyldes.
154. Aflønning bør anses for ydet som kompensation eller med henblik på buy-out fra en tidligere kontrakt, hvis medarbejderens udskudte variable aflønning blev reduceret eller ophævet af den tidligere arbejdsgiver som følge af kontraktens ophør, eller hvis medarbejderen skal tilbagebetale modtagne betalinger, f.eks. som del af en aftale om dækning af uddannelsesudgifter. Alle krav vedrørende variabel aflønning og bestemmelserne i disse retningslinjer, herunder udskydelse, fastholdelse, udbetaling i instrumenter og tilbagebetalingsprocedurer, gælder for lønpakker knyttet til kompensationen eller buy-out fra kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse.

## 9.3 Fratrædelsesgodtgørelser og andre godtgørelser efter kontraktens udløb

### 9.3.1 Fratrædelsesgodtgørelse

155. Investeringselskabernes aflønningspolitikker bør omhandle den mulige anvendelse af fratrædelsesgodtgørelse, herunder det maksimale beløb eller kriterierne for at fastlægge sådanne beløb, der kan tildeles væsentlige risikotagere som fratrædelsesgodtgørelse. Når investeringselskaberne fastsætter de maksimale beløb for fratrædelsesgodtgørelser, bør de især tage hensyn til de faste bestanddele af medarbejdernes aflønning. Investeringselskaberne bør overveje, hvordan de vil anvende forholdet mellem variabel og fast aflønning på fratrædelsesgodtgørelser.
156. Investeringselskaberne bør have en ramme, inden for hvilken fratrædelsesgodtgørelse beregnes og godkendes i forbindelse med investeringselskabets opsigelse af en kontrakt før tid, herunder en klar fordeling af ansvaret og beslutningsbeføjelserne samt kontrolfunktionernes involvering i procedurerne.
157. Fratrædelsesgodtgørelse bør ikke give medarbejderen en uforholdsmæssig belønning, men en passende compensation, hvis kontrakten opsiges før tid. I henhold til artikel 32, stk. 1, litra f), i direktiv (EU) 2019/2034 skal fratrædelsesgodtgørelse afspejle de resultater, der er opnået over en periode, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.
158. Fratrædelsesgodtgørelse må ikke tildeles, hvis der er tale om indlysende manglende resultater, som kan lægges til grund for omgående opsigelse af kontrakten eller afskedigelse af medarbejderen.
159. Fratrædelsesgodtgørelse må ikke tildeles, hvis en medarbejder træder frivilligt tilbage med henblik på at påtage sig en stilling i en anden juridisk enhed, medmindre fratrædelsesgodtgørelse er påkrævet i henhold til national arbejdsret.
160. Yderligere betalinger i forbindelse med det almindelige udløb af en kontraktperiode eller udnævnelse som medlem af ledelsesorganet, f.eks. tildelt skønsmæssig pensionsydelse, bør ikke behandles som fratrædelsesgodtgørelser, men som normal variabel aflønning, der tildeles væsentlige risikotagere underlagt alle specifikke krav til variabel aflønning.
161. Fratrædelsesgodtgørelser omfatter supplerende betalinger ud over den normale løn i følgende specifikke situationer:
- Fratrædelsesgodtgørelse for tab af stilling i tilfælde af investeringselskabets eller dets datterselskabs opsigelse af kontrakten før tid.
  - Aflønning tildelt for en begrænset periode, som er aftalt med henblik på at indføre en fortrydelsesfrist efter kontraktens ophør, og som er omfattet af en konkurrenceklausul i kontrakten.

- c. Investeringselskabet opsiger kontrakterne med medarbejdere på grund af manglende resultater fra investeringselskabets side eller foranstaltninger til tidlig indgriben.
  - d. Investeringselskabet ønsker at opsige kontrakten efter en væsentlig reduktion af investeringselskabets aktiviteter, hvori medarbejderen deltog, eller hvis forretningsområder opkøbes af andre investeringselskaber uden mulighed for, at medarbejderen kan forblive ansat i det opkøbende investeringselskab.
  - e. Investeringselskabet og en medarbejder bliver enige om en løsning i tilfælde af en faktisk arbejdsconflikt, som ellers realistisk set kunne føre til et søgsmål ved en domstol.
162. Hvis investeringselskaberne tildeler fratrædelsesgodtgørelse, bør de over for den kompetente myndighed kunne dokumentere årsagerne til fratrædelsesgodtgørelsen, det tildelte beløbs hensigtsmæssighed og de kriterier, der er anvendt til at fastlægge beløbet, herunder at det er knyttet til de resultater, der er opnået over en periode, og at det ikke belønner manglende resultater eller forseelser.
163. Når investeringselskabet fastlægger fratrædelsesgodtgørelsens størrelse, bør det tage hensyn til de resultater, der er opnået over en periode, og i relevante tilfælde vurdere omfanget af eventuelle manglende resultater. Identificerede manglende resultater bør opdeles mellem investeringselskabets manglende resultater og væsentlige risikotageres manglende resultater i henhold til følgende:
- a. Investeringselskabets manglende resultater bør tages i betragtning, når det samlede beløb af fratrædelsesgodtgørelse til medarbejderen fastlægges, på grundlag af investeringselskabets kapitalgrundlag. En sådan fratrædelsesgodtgørelse bør ikke overstige den reduktion af omkostninger, der opnås ved opsigelsen af kontrakter før tid.
  - b. Væsentlige risikotageres manglende resultater bør føre til en nedjustering af beløbet for fratrædelsesgodtgørelse, som ellers kun bør tildeles, når resultaterne over en periode indgår i beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen, herunder muligheden for at reducere beløbet til nul.
164. Investeringselskabernes manglende resultater omfatter følgende situationer:
- a. Der er indledt almindelig insolvensbehandling af investeringselskabet som defineret i artikel 2, stk. 1, nr. 47), i direktiv 2014/59/EU
  - b. Væsentlige tab har ført til en situation, hvor investeringselskabet ikke længere har et forsvarligt kapitalgrundlag, og forretningsområdet derefter sælges, eller forretningsaktiviteten indskrænkes.

165. Væsentlige risikotageres manglede resultater bør vurderes i hvert enkelt tilfælde og omfatter følgende situationer:
- a. Når et medlem af ledelsesorganet ikke længere vurderes at opfylde passende standarder for egnethed og hæderlighed.
  - b. Når den væsentlige risikotager deltog i eller er ansvarlig for handlinger, der påførte investeringsselskabet væsentlige tab, som defineret i investeringsselskabets aflønningspolitik.
  - c. Når en væsentlig risikotager forsætligt eller som følge af grov uagtsomhed handler i strid med investeringsselskabets interne regler, værdier eller procedurer.
166. Fratrædelsesgodtgørelser bør betragtes som variabel aflønning, og derfor finder alle krav i artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2034 som generelt princip anvendelse, hvis godtgørelserne tildeles væsentlige risikotagere. Fratrædelsesgodtgørelser bør imidlertid ikke tages i betragtning under følgende omstændigheder ved beregningen af forholdet mellem variabel og fast aflønning som fastsat i henhold til aflønningspolitikken og ved anvendelsen af udskydelse og udbetaling i instrumenter:
- a. fratrædelsesgodtgørelser, der er obligatoriske i henhold til national arbejdsret eller obligatoriske efter en domstolsafgørelse
  - b. fratrædelsesgodtgørelser i henhold til nr. i) og ii), hvis investeringsselskabet er i stand til at påvise årsagerne til og hensigtsmæssigheden af fratrædelsesgodtgørelsens størrelse:
    - (i) fratrædelsesgodtgørelser beregnet ved hjælp af en passende, foruddefineret generel formel (f.eks. "gardening leave"), der er fastsat inden for aflønningspolitikken i de tilfælde, der er omhandlet i punkt 161
    - (ii) fratrædelsesgodtgørelser svarende til det yderligere beløb, der skal betales i henhold til en konkurrenceklausul i kontrakten, og som udbetales i fremtidige perioder op til beløbet for den faste aflønning, som ville være blevet udbetalt i den periode, der er fastsat i konkurrenceklausulen, hvis medarbejderen stadig var ansat
  - c. fratrædelsesgodtgørelser i henhold til punkt 161, som ikke opfylder betingelsen i punkt 166, litra b, nr. i), hvis investeringsselskabet over for den kompetente myndighed har dokumenteret årsagerne til og hensigtsmæssigheden af fratrædelsesgodtgørelsens størrelse.

### 9.3.1 Andre betalinger efter kontraktens udløb

167. Regelmæssig aflønning, der udbetales i løbet af en opsigelsesperiode, bør ikke anses for fratrædelsesgodtgørelse. Betaling af et passende fast beløb efter en ansættelseskontrakt normale udløb, dvs. efter dens normale ophør eller en medarbejders ophævelse heraf i

overensstemmelse med de gældende opsigelsesvarsler, og for at kompensere medarbejdere, for hvilke investeringsselskabet begrænser adgangen til at udøve en erhvervsaktivitet, bør ikke være underlagt de krav, der gælder for variabel aflønning, hvis dette er foreneligt med national ret. Sådanne betalinger bør ikke foretages som erstatning for fratrædelsesgodtgørelser i henhold til punkt 161.

168. Supplerende betalinger i forbindelse med en kontraktperiodes normale udløb eller udnævnelse som medlem af ledelsesorganet, f.eks. tildelte skønsmæssige pensionsydelse, bør ikke behandles som fratrædelsesgodtgørelser. Når sådanne komponenter er variabel aflønning og udbetales til væsentlige risikotagere, er de underlagt alle specifikke krav til variabel aflønning og bestemmelserne i disse retningslinjer.

## 10 Forbud

### 10.1 Personlig afdækning

169. Hvis en hensigtsmæssig aflønningspolitik er tilpasset risici, bør den være tilstrækkeligt effektiv og i praksis kunne føre til en nedjustering af den variable aflønning, der tildeles medarbejdere, og gennemførelse af fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer.
170. Investeringsselskaberne bør så vidt muligt sikre, at væsentlige risikotagere ikke kan overføre de undervurderingsrisici, der er forbundet med variabel aflønning, til en anden part gennem afdækning eller bestemte former for forsikring, f.eks. ved at gennemføre politikker for handel med finansielle instrumenter og oplysningskrav.
171. Væsentlige risikotagere bør anses for at have afdækket risikoen ved en nedjustering af aflønning, hvis den væsentlige risikotager indgår kontrakt med en tredjemand eller investeringsselskabet, og en af følgende betingelser er opfyldt:
- a. Kontrakten kræver, at tredjemanden eller investeringsselskabet foretager betalinger direkte eller indirekte til den væsentlige risikotager, som er kædet sammen med eller svarer til de beløb, hvormed medarbejderens variable aflønning er blevet reduceret.
  - b. Den væsentlige risikotager køber eller besidder derivater, som har til formål at afdække tab i forbindelse med finansielle instrumenter, der er modtaget som en del af den variable aflønning.
172. Væsentlige risikotagere bør anses for at have forsikret risikoen for en nedjustering, hvis medarbejderen tegner en forsikring, der sikrer vedkommende compensation i tilfælde af en nedjustering af aflønningen. Dette bør generelt ikke være til hinder for tegning af forsikring, som dækker personlige betalinger, som f.eks. sundhedsydelse og realkreditaftag.
173. Kravet om ikke at anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikring til at underminere de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i medarbejdernes aflønningsordninger, bør også gælde for udskudt og tilbageholdt variabel aflønning.



174. Investeringselskaberne bør have effektive ordninger, som kan sikre, at den væsentlige risikotager overholder bestemmelserne i dette afsnit. Den væsentlige risikotager bør som minimum afgive en erklæring om, at han eller hun ikke vil anvende personlige afdækningsstrategier eller forsikringer til at underminere risikotilpasningsvirkningerne. Investeringselskabernes medarbejderadministration eller interne kontrolfunktion bør som minimum udføre stikprøvekontrol af overholdelsen af denne erklæring, for så vidt angår de interne formueforvaltningskonti. Sådanne stikprøvekontroller bør som minimum omfatte væsentlige risikotageres interne formueforvaltningskonti. Det bør også være obligatorisk at underrette investeringselskabet om eventuelle forvaltningskonti uden for investeringselskabet.

## 10.2 Omgåelse

175. Investeringselskaberne bør sikre, at variabel aflønning ikke betales gennem instrumenter eller metoder, der sigter mod eller i realiteten fører til manglende overholdelse af aflønningskravene og bestemmelserne i disse retningslinjer for væsentlige risikotagere eller, hvis sådanne krav gælder for alle medarbejdere, aflønningskravene for alle medarbejdere. Dette omfatter ordninger mellem investeringselskabet og tredjemand, hvori medarbejderen har en finansiell eller personlig interesse.

176. "Omgåelse" er manglende overholdelse af aflønningskravene og finder sted, hvis et investeringselskab ikke opfylder hensigten og formålet med krav, når de vurderes som helhed, mens investeringselskabet formelt set overholder ordlyden af de enkelte aflønningskrav.

177. Der er bl.a. tale om omgåelse under følgende omstændigheder:

- a. Variabel aflønning betragtes som fast aflønning i henhold til disse retningslinjers ordlyd, men ikke deres mål.
- b. Når anden variabel aflønning end garanteret variabel aflønning tildeles eller overdrages, selv om:
  - i. der faktisk ikke er målt positive resultater i henhold til afsnit IV i disse retningslinjer for medarbejderen, afdelingen eller investeringselskabet
  - ii. der ikke er foretaget effektiv risikotilpasning, dvs. forudgående eller efterfølgende risikojustering, eller
  - iii. den variable aflønning ikke er holdbar på grund af investeringselskabets finansielle situation.
- c. Medarbejderen modtager betalinger fra investeringselskabet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der indeholder et incitament til at tage risici eller giver et uforholdsmæssigt afkast af investeringer i virksomhedens instrumenter, som er

væsentligt forskelligt fra betingelserne for andre investorer, der ville investere i et sådant instrument.

- d. Medarbejderen modtager betalinger fra investeringselskabet eller en enhed omfattet af konsolideringen, som ikke er omfattet af definitionen af aflønning, men som er betalingsinstrumenter eller -metoder, der omgår aflønningskravene.
  - e. Faste aflønningskomponenter tildeles som et fast antal instrumenter og ikke som et fast beløb.
  - f. Medarbejdere tildeles aflønning i instrumenter eller har mulighed for at købe instrumenter, der ikke er prissat til markedsværdi eller dagsværdi, når der er tale om ikkebørsnoterede instrumenter, og den yderligere modtagne værdi indregnes ikke i den variable aflønning.
  - g. Justeringer af faste aflønningskomponenter forhandles hyppigt, og der foretages i realiteten justeringer for at tilpasse aflønningen til medarbejdernes resultater.
  - h. Der tildeles uforholdsmæssigt store tillæg, som ikke er begrundet i de tilgrundliggende omstændigheder.
  - i. Aflønning betegnes som betaling for tidlig tilbagetræden og medregnes ikke som variabel aflønning, selv om betalingen i realiteten har karakter af en fratrædelsesgodtgørelse, da den foretages inden for rammerne af kontraktophør før tid, eller medarbejderen reelt ikke træder tilbage efter en sådan tildeling, eller betalingerne ikke ydes månedligt.
  - j. Enhver foranstaltning, der ville føre til en situation, hvor aflønningspolitikken faktisk ikke længere ville være kønsneutral.
178. Investeringselskaberne bør sikre, at metoden til måling af resultater omfatter hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, som kan sikre, at tildelingskriterierne ikke kan manipuleres. Hvis sådanne kontrolforanstaltninger ikke forefindes, foreligger der ikke den nødvendige forbindelse mellem den variable aflønning og resultaterne, og aflønningspolitikken gennemføres ikke korrekt. Betaling af variabel aflønning kan derfor føre til en overtrædelse af lovkraevne. Mulige manipulationer omfatter f.eks. uvildige afgørelser, der træffes i den bilaterale resultatmålingsproces, eksempelvis hvis der ikke er fastlagt objektive standarder for beslutningsprocessen vedrørende medarbejdernes opnåelse af mål.
179. Investeringselskaberne bør ikke yde kompensation for reduktion eller omstrukturering af variabel aflønning, der f.eks. foretages inden for rammerne af genopretnings- og afviklingsforanstaltninger eller anden ekstraordinær statslig intervention, i senere år eller ved hjælp af andre betalinger, instrumenter eller metoder.
180. Investeringselskaberne bør ikke etablere koncernstrukturer eller offshoreenheder eller kontrakter med personer, der handler på investeringselskabets vegne, med det formål at

manipulere udfaldet af identifikationsprocessen og omgå anvendelsen af aflønningskrav og disse retningslinjer på medarbejdere, der ellers er underlagt disse krav og bestemmelser.

181. Når kortvarige kontrakter, f.eks. for et år, anvendes og regelmæssigt fornys af investeringsselskaberne, bør de kompetente myndigheder undersøge, om sådanne kontrakter udgør et instrument eller en metode til omgåelse af aflønningskravene i direktiv (EU) 2019/2034, hvis de f.eks. i realiteten fører til variabel aflønning, og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at investeringsselskaberne overholder kravene i artikel 30 og 32 i direktiv (EU) 2019/2034.
182. Hvis aflønningen er fast aflønning i henhold til disse retningslinjers afsnit 7, men udbetales i instrumenter, bør investeringsselskaberne og de kompetente myndigheder overveje, om de anvendte instrumenter omdanner den faste aflønningskomponent til en variabel aflønningskomponent, eftersom der er etableret en forbindelse til investeringsselskabets resultater. Investeringsselskaberne bør ikke anvende finansielle instrumenter som en del af den faste aflønning til at omgå kravene vedrørende variabel aflønning, og de anvendte instrumenter bør ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

## Afsnit III – Aflønning af specifikke funktioner

### 11. Aflønning af medlemmer af ledelsesorganet med ledelses- og tilsynsfunktion

183. Aflønningen af medlemmerne af ledelsesorganet med ledelsesfunktion (herefter "ledelsesfunktionen") bør harmonere med deres beføjelser, opgaver, ekspertise og ansvarsområder.
184. For at løse interessekonflikter, og uden at dette berører disse retningslinjers punkt 185 og 186, bør medlemmer af tilsynsfunktionen kun modtage fast aflønning som kompensation for denne funktion. Incitamentsbaserede ordninger, som er baseret på investeringsselskabets resultater, bør udelukkes. Dækning af omkostninger for medlemmer af tilsynsfunktionen og betalingen af et fast beløb pr. arbejdstime eller -dag, selv om den tid, der skal dækkes, ikke er fastsat på forhånd, anses for fast aflønning.
185. Hvis tilsynsfunktionen i særlige tilfælde tildes variabel aflønning, bør den variable aflønning og risikotilpasningen nøje skræddersys til de tildelte tilsyns-, overvågnings- og kontrolopgaver og dermed afspejle den enkeltes beføjelser og ansvar og opfyldelsen af de mål, der er knyttet til de pågældende funktioner.
186. Hvis variabel aflønning tildes i form af instrumenter, bør der træffes passende foranstaltninger for at bevare disse ledelsesorganmedlemmers objektivitet, herunder fastsættelse af fastholdelsesperioder indtil ophøret af deres mandat.

## 12 Aflønning af kontrolfunktionerne

187. De interne kontrolfunktioner bør have tilstrækkelige ressourcer og tilstrækkelig viden og erfaring til at udføre deres opgaver vedrørende investeringsselskabets aflønningspolitik. Kontrolfunktionerne bør samarbejde aktivt og regelmæssigt med hinanden og andre relevante funktioner og udvalg i forhold vedrørende aflønningspolitikken og de risici, der kan følge af aflønningspolitikker.
188. Lønniveauet for medarbejderne i kontrolfunktionerne bør gøre det muligt for investeringsselskabet at ansætte kvalificerede og erfarne medarbejdere i disse funktioner. Aflønningen af kontrolfunktioner bør overvejende være fast for at afspejle karakteren af deres ansvar.
189. De metoder, der anvendes til at fastsætte den variable aflønning af kontrolfunktioner, dvs. risikostyrings-, overholdelses- og den interne revisionsfunktion, bør ikke kompromittere medarbejdernes objektivitet og uafhængighed.

## Afsnit IV – Aflønningspolitik, tildeling og udbetaling af variabel aflønning til væsentlige risikotagere

### 13. Aflønningspolitik for væsentlige risikotagere

190. Investeringsselskaberne skal sikre, at aflønningspolitikken for væsentlige risikotagere er i overensstemmelse med alle principperne i artikel 30 og 32 samt, hvis relevant, artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034, og at den er kønsneutral.
191. Det rette forhold mellem de variable og faste aflønningskomponenter for væsentlige risikotagere bør fastlægges uafhængigt af potentielle fremtidige efterfølgende risikojusteringer eller kursudsving for instrumenter.
192. Investeringsselskaberne bør for forskellige kategorier af væsentlige risikotagere gennemføre specifikke aflønningspolitikker og risikotilpasningsmekanismer med henblik på at sikre, at indvirkningen af den pågældende kategori af væsentlige risikotagere på investeringsselskabets risikoprofil på passende måde er afstemt efter deres aflønning.
193. Når investeringsselskaberne overvejer at udbetale mindre end 100 % af den faste aflønningskomponent i likvider, bør denne beslutning være velbegrunderet og godkendt som en del af aflønningspolitikken.
194. Når et investeringsselskab, der er etableret som et aktieselskab, herunder navnlig hvis det er børsnoteret, indfører et krav om kapitalandele for visse kategorier af væsentlige risikotagere, med henblik på at opnå en bedre tilpasning mellem incitamenterne for medarbejderne og investeringsselskabets risikoprofil på lang sigt, bør beløbet klart dokumenteres i investeringsselskabets politikker. Når et krav om kapitalandele finder anvendelse, bør hver

medarbejder være i besiddelse af et bestemt antal aktier eller en bestemt nominal værdi af aktier, så længe de er ansat i samme stilling eller i en stilling med samme eller større ansvar.

### 13.1 Fleksibel politik for variabel aflønning

195. Investeringselskaberne skal have en fuldt ud fleksibel politik for variabel aflønning for sine medarbejdere, herunder væsentlige risikotagere, i overensstemmelse med artikel 30, stk. 1, litra k), i direktiv (EU) 2019/2034. Størrelsen af den tildelte variable aflønning bør på hensigtsmæssig måde justeres i forhold til ændringer i medarbejderens, afdelingens og investeringselskabets resultater. Investeringselskabet bør angive, hvordan den variable aflønning justeres i forhold til ændringer i resultater og resultatniveauer. Dette bør omfatte resultatniveauer, hvor den variable aflønning reduceres til nul. Uetisk eller uoverensstemmende adfærd bør føre til en væsentlig reduktion af den pågældende medarbejders variable aflønning.
196. Den faste aflønning skal være tilstrækkelig høj til at sikre, at den variable aflønning i realiteten kan reduceres til nul. Medarbejderne bør ikke være afhængige af tildelingen af variabel aflønning, da dette ellers kunne tilskynde dem til kortsigtet og uforholdsmæssig risikotagning, herunder uhensigtsmæssigt salg af produkter, hvor investeringselskabets eller medarbejdernes resultater uden sådan kortsigtet risikotagning ikke ville begrunde tildelingen af variabel aflønning.
197. Eventuel udbetaling af fast aflønning i instrumenter bør ikke forringe investeringselskabets evne til at anvende en fuldt ud fleksibel politik for variabel aflønning.

### 13.2 Forhold mellem fast og variabel aflønning

198. Når investeringselskabet fastsætter de faste aflønningskomponenter for medarbejderne i henhold til artikel 30, stk. 1, bør investeringselskabet fastsætte dem på et niveau, der giver mulighed for en fuldt ud fleksibel politik for variabel aflønning for alle medarbejdere. Med henblik herpå bør aflønningspolitikken fastsætte et passende forhold mellem den variable og den faste komponent af den samlede aflønning.
199. Det fastlagte forhold er forholdet mellem den variable aflønningskomponent, der maksimalt kan tildeles for den efterfølgende resultatperiode, og den faste aflønningskomponent for den efterfølgende resultatperiode. De maksimalt tilladte nøgletal bør omfatte niveauer af udbetalinger for resultater, der er "over målet" eller enestående, og bør ikke kun afspejle resultater "inden for målet" eller forventede resultater. Det faktiske forhold mellem tildelt variabel aflønning og fast aflønning bør stige med det opnåede resultat.
200. Ved fastsættelsen af forholdet bør investeringselskaberne tage hensyn til deres forretningsaktiviteter, risici og indvirkningen af medarbejderne eller medarbejderkategorierne på investeringselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, samt

medarbejdernes incitamenter til at handle i investeringselskabets bedste interesse og behovet for på sigt at opretholde omkostningsfleksibilitet i lyset af ændringer i overskud og tab.

201. Ved fastsættelsen af forholdet bør investeringselskaberne tage hensyn til, at en variabel komponent, der er knyttet til resultater, kan have en positiv effekt på "risikodeling" og tilskynde til forsigtig risikotagningsadfærd i overensstemmelse med investeringselskabernes risikovillighed, mens en variabel komponent, der er u hensigtsmæssigt afbalanceret, under visse omstændigheder kan have negative virkninger. Jo højere den mulige variable aflønning er i forhold til den faste aflønning, jo stærkere vil incitamentet være til at levere de nødvendige resultater, og jo større kan de dermed forbundne risici blive. Investeringselskaberne bør tænke på, at medarbejderne kan vænne sig til og forvente at modtage en betydelig variabel aflønning. Hvis den faste komponent er for lav i forhold til den variable aflønning, kan et investeringselskab have svært ved at reducere eller eliminere den variable aflønning i et dårligt regnskabsår.
202. Investeringselskaber kan fastsætte forskellige forhold for forskellige jurisdiktioner, forskellige afdelinger, selskabs- og interne kontrolfunktioner og forskellige kategorier af medarbejdere, f.eks. væsentlige risikotagere, ikkevæsentlige risikotagere med ansvar for forvaltning af aktiver, salgsmedarbejdere, medarbejdere i kontrolfunktioner eller medarbejdere inden for administrative funktioner. I særlige og behørigt begrundede tilfælde kan aflønningspolitikken indeholde bestemmelser om et andet forhold for individuelle væsentlige risikotagere, der tilhører en bestemt medarbejderkategori, end for andre medarbejdere, der tilhører den samme medarbejderkategori.
203. Det maksimale forhold bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der maksimalt kan tildeles i et bestemt regnskabsår, herunder det beløb, der skal tages i betragtning i forbindelse med fastholdelsesbonus, divideret med summen af alle faste aflønningskomponenter, der skal tildeles i forbindelse med det samme regnskabsår. Alle aflønningskomponenter bør under alle omstændigheder kategoriseres som enten variabel eller fast aflønning i overensstemmelse med disse retningslinjer. Investeringselskaberne kan udelade nogle af de faste aflønningskomponenter, hvis de er uvæsentlige, f.eks. ved tildeling af forholdsmæssige ikkepengemæssige goder.
204. Det effektive forhold bør beregnes som summen af alle variable aflønningskomponenter, der er blevet tildelt for det sidste regnskabsår som fastsat i disse retningslinjer, herunder beløb, der er tildelt for flerårige optjeningsperioder, divideret med summen af faste aflønningskomponenter tildelt for det samme regnskabsår. For flerårige optjeningsperioder, som ikke roterer årligt, kan investeringselskaberne alternativt hvert år i resultatperioden medregne den maksimale variable aflønning, som kan tildeles ved slutningen af resultatperioden, divideret med antallet af år i resultatperioden.
205. Investeringselskaberne må ikke tage højde for størrelsen af den tildelte garanterede variable aflønning, der kan tildeles som en ansættelsesbonus til nye medarbejdere, ved beregningen af forholdet mellem den variable og faste komponent af den samlede aflønning

for den første resultatperiode, når de fastsætter, om de benytter det forhold, der er fastsat i deres aflønningspolitik.

206. Investeringselskaberne bør være i stand til at forklare begrundelsen for de maksimale forhold, der er fastsat mellem de variable og faste aflønningskomponenter, gennem deres aflønningspolitik, og hvordan de faktiske nøgletal vil ændre sig sammenlignet med det maksimale forhold afhængigt af risiko- og resultatindikatorer.

## 14. Risikotilpasningsproces

207. Risikotilpasningsprocessen omfatter resultat- og risikomålingsprocessen (afsnit 14.1), tildelingsprocessen (afsnit 14.2) og udbetalingsprocessen (afsnit 15). I hver fase i risikotilpasningsprocessen bør den variable aflønning justeres for alle nuværende og fremtidige risici. Et investeringselskab bør sikre, at incitamenterne til at tage risici begrænses af incitamentet til at styre risici.

208. Investeringselskaberne bør tilpasse tidshorizonten for risiko- og resultatmåling til investeringselskabets konjunkturcyklus i en flerårig ramme. Investeringselskaberne bør fastsætte optjeningsperioden og udbetalingsperioderne for aflønning til en passende varighed, hvor der skelnes mellem aflønning, som udbetales på forskud, og aflønning, der udbetales efter udskydelses- og fastholdelsesperioder. Optjeningsperioden og udbetalingsperioderne bør afhænge af forretningsaktiviteten og den stilling, som kategorien af væsentlige risikotagere indtager, eller i særlige tilfælde som en enkelt væsentlig risikotager indtager.

209. Inden for risikotilpasningsprocessen bør en hensigtsmæssig kombination af kvantitative og kvalitative kriterier i form af absolutte og relative kriterier anvendes i alle faser med henblik på at sikre, at de afspejler alle risici, resultater og nødvendige risikojusteringer. Investeringselskabet bør fastlægge absolutte resultatmål på grundlag af dets egen strategi, herunder dets risikoprofil og risikovillighed. Relative resultatmål bør fastlægges med det formål at sammenligne resultaterne med ligestillede, som kan være "interne" (dvs. inden for organisationen) eller "eksterne" (dvs. lignende investeringselskaber). Kvantitative og kvalitative kriterier og de anvendte processer bør være gennemsigtige og så vidt muligt fastsat på forhånd. Både kvantitative og kvalitative kriterier kan delvist afhænge af skøn.

210. Hvis investeringselskaberne benytter en skønsmæssig tilgang, bør de sikre tilstrækkelig gennemsigthed og objektivitet i disse skøn ved at:

- a. fastlægge en klar skriftlig politik, som opstiller de parametre og vigtige overvejelser, som skønnet baseres på
- b. fremlægge klar og fyldestgørende dokumentation for den endelige beslutning om risiko- og resultatmåling eller risikojustering
- c. inddrage relevante kontrolfunktioner

- d. vurdere de personlige incitamenters for de medarbejdere, der foretager skønnet, og eventuelle interessekonflikter
  - e. gennemføre hensigtsmæssige kontrolforanstaltninger, herunder f.eks. gennemføre sådanne justeringer inden for et panel med medarbejdere fra afdelinger, selskabsfunktioner og kontrolfunktioner osv.
  - f. sikre, at skønnet godkendes af en kontrolfunktion eller på et passende hierarkisk niveau, der er overordnet i forhold til den funktion, der foretager skønnet, f.eks. af ledelsesorganet med ledelses- eller tilsynsfunktion eller af aflønningsudvalget.
211. Investeringselskaberne bør gøre risikotilpasningsprocessen gennemsigtig for væsentlige risikotagere, herunder alle elementer, der er baseret på skøn snarere end objektive fakta eller data.
212. Investeringselskaberne bør give aflønningsudvalget eller tilsynsfunktionen detaljerede oplysninger, hvis det endelige udfald efter anvendelsen af skønsmæssige foranstaltninger er væsentligt forskelligt fra det udfald, der indledningsvis blev opnået ved hjælp af forud fastsatte foranstaltninger.

## 14.1 Resultat- og risikomåling

213. Den variable aflønning af væsentlige risikotagere bør afstemmes efter alle risici og investeringselskabets, afdelingens og den enkelte medarbejders resultater. Den relative betydning af hvert niveau af resultatkrakterne bør på forhånd fastlægges og afbalanceres i aflønningspolitikkerne, således at der tages hensyn til målene på hvert niveau, medarbejderens stilling eller ansvar, den afdeling, hvor vedkommende arbejder, samt nuværende og fremtidige risici.

### 14.1.1 Risikovurderinger

214. Et investeringselskab bør definere investeringselskabets, afdelingens og medarbejderens mål. Disse mål bør fastlægges på grundlag af investeringselskabets forretnings- og risikostrategi, virksomhedsværdier, risikovillighed og langsigtede interesser og bør også tage hensyn til investeringselskabets kapitalomkostninger og likviditet. Investeringselskaberne bør vurdere afdelingernes og de væsentlige risikotageres resultater i løbet af optjeningsperioden i forhold til deres mål.
215. Investeringselskaberne bør tage alle nuværende og fremtidige risici, både balanceførte og ikkebalanceførte risici, i betragtning og skelne mellem risici, der er relevante for investeringselskabet, afdelinger og individuelle medarbejdere. Selv om investeringselskaberne normalt selv bærer alle former for risici, er visse former for risici imidlertid kun relevante for individuelle væsentlige risikotagere eller afdelinger.



216. Investeringselskaberne bør også gennemføre risikotilpasning i forbindelse med aflønning, hvis det er vanskeligt præcist at kvantificere risikoeksponeringen, f.eks. omdømmemæssige risici eller driftsrisici. I sådanne tilfælde bør risikovurderingen være baseret på passende tilnærmede værdier, herunder risikoindikatorer, kapitalkrav eller scenarieanalyse.
217. Med henblik på at tage alle væsentlige risici på investeringselskabs- og afdelingsniveau i betragtning efter et forsigtighedsprincip, bør investeringselskaberne anvende de risikomålingsmetoder, som de også anvender til måling af den interne risiko, f.eks. inden for processen til vurdering af den interne kapital. Investeringselskaberne bør tage forventede og uventede tab samt stressituationer i betragtning.
218. Investeringselskaberne bør over for den kompetente myndighed kunne dokumentere, hvordan risikoberegningerne er fordelt efter afdelinger og forskellige former for risici. Omfanget og kvaliteten af de metoder og modeller, der anvendes inden for processen til vurdering af den interne kapital, bør afspejles på en forholdsmæssig måde i investeringselskabets aflønningspolitik.

### 14.1.2 Risikofølsomme resultatkræterier

219. Investeringselskaberne bør fastlægge og dokumentere både kvantitative og kvalitative, herunder finansielle og ikkefinansielle, resultatkræterier for individuelle medarbejdere, afdelinger og investeringselskabet. Resultatkræterierne bør ikke tilskynde til uforholdsmæssig risikotagning eller uheldsmæssigt salg af produkter.
220. Investeringselskaberne bør anvende en passende balance mellem kvantitative og kvalitative samt absolutte og relative kræterier.
221. De kræterier, der anvendes til at måle risici og resultater, bør være så tæt tilknyttet de beslutninger, der træffes af den væsentlige risikotager og den kategori af medarbejdere, der er genstand for resultatmålingen, som muligt og bør sikre, at tildelingsprocessen har en passende indvirkning på medarbejdernes adfærd.
222. Resultatkræterierne bør omfatte opnåelige målsætninger og mål, som medarbejderen har en vis direkte indflydelse på. Når resultaterne vurderes, bør de reelle resultater og output måles.
223. Kvantitative kræterier bør dække en periode, der er tilstrækkelig lang til korrekt at registrere den risiko, der er taget af væsentlige risikotagere, afdelinger og investeringselskabet, og bør risikojusteres og omfatte økonomiske effektivitetsmål. Investeringselskaberne bør også bruge resultatkræterier for de aktiver, de forvalter. Som eksempler på kvantitative resultatmål, der bruges i sektoren for porteføljevaltning, og som overholder ovennævnte bestemmelser, kan nævnes den interne rente af den investerede kapital (IRR), indtægter før renter, skat og af- og nedskrivninger (EBITDA), Alpha Ratio, absolutte og relative afkast, Sharpe Ratio samt rejste midler.

224. Indikatorer for driftseffektivitet (f.eks. fortjeneste, indtjening, produktivitet, omkostninger og volumenmål) eller visse markeds-kriterier (f.eks. aktiekurs og samlet aktionærafkast) omfatter ikke eksplicit risikjustering og er meget kortsigtede. De dækker derfor ikke tilstrækkeligt alle risici, der er forbundet med den væsentlige risikotagers arbejde. Sådanne resultat-kriterier kræver yderligere risikjustering.
225. Kvalitative kriterier (som f.eks. opnåelse af resultater og overensstemmelse med strategi inden for dokumenteret risikovillighed og overholdelse) bør være relevante på investeringsselskabs-, afdelings- eller medarbejderniveau. Eksempler på kvalitative kriterier omfatter opnåelse af strategiske mål, kundetilfredshed, efterlevelse af risikostyringspolitikken, overholdelse af interne og eksterne regler, lederskab, teamwork, kreativitet, motivation og samarbejde med andre afdelinger, interne kontrolfunktioner og selskabsfunktioner.

### 14.1.3 Specifikke kriterier for kontrolfunktioner

226. Når kontrolfunktionernes medarbejdere modtager variabel aflønning, bør den vurderes, og den variable del af aflønningen bør fastlægges særskilt fra de afdelinger, de kontrollerer, herunder de resultater, der følger af de forretningsbeslutninger, f.eks. godkendelse af nye produkter, som kontrolfunktionen er involveret i.
227. De kriterier, der anvendes til at vurdere resultaterne og risiciene, bør overvejende baseres på de interne kontrolfunktioners mål. Variabel aflønning for kontrolfunktioner bør overvejende tildeles ud fra kontrolmål. Den variable aflønning af disse kan også i en vis udstrækning baseres på investeringsselskabets resultater som helhed. Investeringsselskabet bør overveje at fastlægge et væsentligt lavere forhold mellem den variable og den faste aflønningskomponent for kontrolfunktioner sammenlignet med de afdelinger, de kontrollerer.
228. Hvis den ansvarlige for risikostyringsfunktionen (risikochefen), hvis en sådan forefindes, også er medlem af ledelsesorganet, bør de principper, der er anført i punkt 226 og 227, også finde anvendelse på risikochefens aflønning.
229. Hvis et investeringsselskab ikke etablerer og opretholder en revisions- eller risikostyringsfunktion, bør det efter anmodning kunne påvise, at resultat-kriterierne for medarbejdere med ansvar for de dermed forbundne processer ikke giver incitamenter til at udføre kontrolprocesserne uhensigtsmæssigt.

## 14.2 Tildeling

230. Investeringsselskaberne bør oprette en bonuspulje. Når investeringsselskaberne opretter bonuspuljer eller individuelle tildelinger, bør de tage hensyn til alle nuværende risici, forventede tab, anslåede uventede tab og stresssituationer i forbindelse med investeringsselskabets aktiviteter.

231. Variabel aflønning bør tildeles efter udgangen af optjeningsperioden. Optjeningsperioden bør være mindst ét år. Hvis længere perioder anvendes, kan flere optjeningsperioder overlape hinanden. Hvis optjeningsperioden er et år, starter en ny flerårig periode hvert år.
232. Efter optjeningsperioden bør investeringsselskabet fastlægge den variable aflønning til hver enkelt væsentlig risikotager ved at oversætte resultatkriterierne og risikojusteringerne til faktiske løntildelinger. Under denne tildelingsproces bør investeringsselskabet justere aflønningen i overensstemmelse med potentiel negativ udvikling i fremtiden ("forudgående risikojustering").

### 14.2.1 Oprettelse af bonuspuljer for væsentlige risikotagere

233. Investeringsselskaberne bør fastlægge en eller flere bonuspuljer for den periode, for hvilken variabel aflønning tildeles, og beregne den samlede bonuspulje for væsentlige risikotagere for hele investeringsselskabet som en sum af disse bonuspuljer. Bonuspuljen bør være knyttet til et investeringsselskabs resultater. Derudover kan medarbejderne drage fordel af passende betalinger af carried interest, for hvilke der ikke er defineret nogen bonuspulje.
234. Når investeringsselskaberne opretter bonuspuljerne, bør de tage forholdet mellem den faste og den variable komponent af den samlede aflønning, som gælder for de pågældende kategorier af væsentlige risikotagere, de resultat- og risikokriterier, der er fastlagt for hele investeringsselskabet, kontrolmål og investeringsselskabets finansielle situation, herunder dets kapitalgrundlag og likviditet, i betragtning. De resultatindikatorer, der er anvendt til at beregne bonuspuljen, bør omfatte langsigtede resultatindikatorer og baseres på de opnåede finansielle resultater. Der bør anvendes konservative regnskabs- og værdiansættelsesmetoder, som sikrer en retvisende evaluering af investeringsselskabets finansielle resultater, kapitalgrundlag og likviditet.
235. Bonuspuljerne bør ikke fastlægges på et bestemt niveau for at opfylde lønkrav.
236. Investeringsselskaberne bør tage udgangspunkt i hensigtsmæssige processer og kontrolfunktioner, når de fastlægger den samlede bonuspulje.
237. Når investeringsselskaberne benytter en top-down-tilgang, bør de fastlægge beløbet for bonuspuljen på investeringsselskabsniveau og derefter fordele dette beløb mellem afdelingerne og kontrolfunktionerne efter evalueringen af deres resultater. De enkelte tildelinger bør derefter baseres på vurderingen af den enkeltes resultater.
238. Når investeringsselskaberne fastlægger bonuspuljen ved hjælp af en bottom-up-tilgang, bør processen tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder. Afhængigt af de resultatkriterier, der lægges til grund for vurderingen af medarbejdere, bør medarbejderen tildeles en del af bonuspuljen. Bonuspuljen for afdelingen og investeringsselskabet er lig med summen af de potentielle tildelinger på hvert underordnet niveau. Investeringsselskabet bør sikre, at dets overordnede resultater tages i betragtning på en passende måde.

239. Når bonuspuljen fordeles mellem afdelinger eller individuelle medarbejdere, bør det på passende måde ske efter forud fastsatte formler og skøn. Investeringselskaberne kan anvende resultattavler eller andre hensigtsmæssige metoder til at kombinere forskellige tilgange.
240. Når investeringselskabet vælger sin tilgang, bør det tage følgende i betragtning: Formler er mere gennemsigtige og fører derfor til klarere incitament, da medarbejderne kender alle de faktorer, der lægges til grund for vedkommendes variable aflønning. Formler dækker dog ikke altid alle mål, især kvalitative mål, som bedre dækkes af skønsbaserede tilgange. Den skønsbaserede tilgang giver ledelsen mere fleksibilitet og kan derfor svække den risikobaserede tilskyndelsesvirkning af resultatbaseret variabel aflønning. Denne tilgang bør derfor anvendes med passende kontrolforanstaltninger og i en veldokumenteret og gennemsigtig proces.
241. Faktorer, som f.eks. budgetbegrænsninger, hensyn vedrørende fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, subsidiering mellem afdelinger osv., bør ikke dominere fordelingen af bonuspuljen, da de kan svække forholdet mellem resultater, risiko og aflønning.
242. Investeringselskaberne bør registrere, hvordan bonuspuljen og medarbejdernes aflønning blev fastlagt, herunder hvordan estimater baseret på forskellige tilgange blev kombineret.

### 14.2.2 Forudgående risikojusteringer ved tildeling

243. Investeringselskaberne bør fastlægge den bonuspulje og variable aflønning, der skal tildeles, på grundlag af en vurdering af resultaterne og de risici, der er taget. Justeringen for risici inden tildelingen ("den forudgående risikojustering") bør baseres på risikoindikatorer og sikre, at den tildelte variable aflønning er i fuld overensstemmelse med de risici, der er taget. De kriterier, der er anvendt til forudgående risikojustering, bør være så detaljerede, at de afspejler alle relevante risici.
244. Afhængigt af tilgængeligheden af risikojusteringskriterier bør investeringselskaberne fastlægge, på hvilket niveau de vil bruge de forudgående risikojusteringer til at beregne bonuspuljen. Dette bør være på afdelingsniveau eller på niveauet for organisatoriske understrukturer i afdelingen, f.eks. handelseheden eller den enkelte medarbejder.
245. Risikotilpasning bør gennemføres ved hjælp af risikojusterede resultatkræterier, herunder resultatkræterier, der er risikojusteret ud fra separate risikoindikatorer. Der bør anvendes kvantitative og kvalitative kriterier.
246. Investeringselskabernes forudgående risikojusteringer bør, når de er baseret på kvantitative kriterier, generelt tage udgangspunkt i eksisterende foranstaltninger i investeringselskaberne, som også anvendes til andre risikostyringsformål. Når sådanne foranstaltninger justeres inden for rammerne af risikostyringsprocesser, bør investeringselskaberne foretage tilsvarende ændringer inden for rammerne af aflønningen.
247. Målinger af investeringselskabets og dets afdelingers rentabilitet bør baseres på nettoindtægten, inklusive alle direkte og indirekte omkostninger i forbindelse med aktiviteten.

Investeringselskaberne bør ikke udelade omkostninger til selskabsfunktioner, f.eks. IT-omkostninger, koncernomkostninger eller ophørte virksomhedsaktiviteter.

248. Investeringselskaberne bør foretage kvalitative forudgående risikojusteringer, når de fastlægger bonuspuljen og væsentlige risikotageres aflønning ved hjælp af eksempelvis resultattavler, der udtrykkeligt omfatter risiko- og kontrolproblemer, såsom manglende overholdelse, overtrædelse af risikogrænse og interne kontrolindikatorer, f.eks. baseret på interne revisionsresultater, eller andre lignende metoder.

## 15. Udbetalingsproces i forbindelse med variabel aflønning

249. Uden at det berører anvendelsen af undtagelser i henhold til artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034, bør investeringselskaber betale den variable aflønning dels på forhånd og dels udskudt og, hvor det er nødvendigt, i instrumenter og likvider i overensstemmelse med artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2033. Hvis der betales et højt variabelt aflønningsbeløb i instrumenter, bør investeringselskaberne overveje, om risikotilpasningen til investeringselskabets risikoprofil eller risikoprofilen for de aktiver, det forvalter, ville blive forbedret, hvis en kombination af forskellige instrumenter blev tildelt. Inden udbetalingen af den udskudte del af likviderne eller overdragelsen af udskudte instrumenter bør der foretages en revurdering af resultaterne og om nødvendigt en efterfølgende risikojustering for at tilpasse den variable aflønning til yderligere risici, der er konstateret eller opstået efter tildelingen. Dette gælder også, når der anvendes flerårige optjeningsperioder.

### 15.1 Ikkeudskudt og udskudt aflønning

250. Med forbehold af anvendelsen af undtagelser i henhold til artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034, bør investeringselskaberne gennemføre en udskydelsesordning, der på passende måde tilpasser medarbejdernes aflønning til investeringselskabets aktiviteter, konjunkturcyklus og risikoprofil samt den væsentlige risikotagers opgaver, således at en tilstrækkelig del af den variable aflønning kan justeres i forhold til udfaldet af risici over tid gennem efterfølgende risikojusteringer.
251. En udskydelsesordning er kendetegnet ved forskellige elementer:
- den andel af den variable aflønning, der udskydes (afsnit 15.2)
  - varigheden af udskydelsesperioden (afsnit 15.2)
  - den hastighed, hvormed den udskudte aflønning overdrages, herunder tidsrummet mellem slutningen af optjeningsperioden og overdragelsen af det første udskudte beløb (afsnit 15.3).
252. investeringselskaberne bør i deres udskydelsesordning tage hensyn til den form, i hvilken den udskudte variable aflønning tildeles, og bør i givet fald differentiere deres udskydelsesordninger ved at variere disse komponenter for de forskellige kategorier af

væsentlige risikotagere. Kombinationen af disse komponenter bør føre til en effektiv udskydelsesordning, hvor der gives klare incitamenter til langsigtet risikotagning i form af gennemsigtig risikotilpasning.

## 15.2 Udskydelsesperiode og andel af udskudt aflønning

253. Udskydelsesperioden starter, når tildelingen er foretaget, f.eks. når forskudsdelen af den variable aflønning udbetales. Udskydelse kan anvendes på begge typer variabel aflønning, likvider og instrumenter.
254. Investeringselskaberne bør fastsætte den faktiske udskydelsesperiode og den andel, der skal udskydes i overensstemmelse med mindstekravene i artikel 32, stk. 1, litra I), i direktiv (EU) 2019/2034 under hensyntagen til:
- de væsentlige risikotageres ansvar og beføjelser og de opgaver, de har udført
  - konjunkturcyklussen og arten af investeringsselskabets aktiviteter
  - forventede udsving i den økonomiske aktivitet og investeringsselskabets og afdelingens resultater og risici samt væsentlige risikotageres indflydelse på disse udsving
  - forholdet mellem de variable og faste komponenter af den samlede aflønning og det absolutte beløb for variabel aflønning.
255. Investeringselskaberne bør fastlægge, hvilke kategorier af væsentlige risikotagere, også under hensyntagen til deres roller og ansvarsområder, der skal have længere udskydelsesperioder end den krævede minimumsperiode på fire til fem år, med henblik på at sikre, at den variable aflønning på lang sigt er i overensstemmelse med risikoprofilen. Hvis der anvendes længere flerårige optjeningsperioder, og hvis den længere optjeningsperiode giver mere sikkerhed med hensyn til de risici, der er opstået siden begyndelsen af optjeningsperioden, bør investeringsselskaberne tage hensyn til dette forhold, når de fastsætter udskydelses- og fastholdelsesperioder, og de kan, hvis det er relevant, fastsætte udskydelsesperioder, der er kortere end de udskydelsesperioder, der ville være passende i forbindelse med en etårig optjeningsperiode. Minimumskravet om en udskydelsesperiode på tre år finder anvendelse under alle omstændigheder.
256. Investeringselskaberne bør fastsætte en hensigtsmæssig del af aflønningen, der skal udskydes for en kategori af væsentlige risikotagere eller en bestemt væsentlig risikotager, på mindst 40 %. I tilfælde af særligt store beløb i variabel aflønning bør andelen af udskydelsesperioden for sådanne medarbejdere være på mindst 60 %.
257. Investeringselskaberne bør fastlægge, hvornår variabel aflønning udgør et særligt stort beløb, under hensyntagen til gennemsnitslønnen inden for investeringsselskabet, EBA's rapport om benchmarking af aflønning og, i givet fald, nationale og andre resultater af benchmarking af aflønning og de tærskler, der er fastsat af de kompetente myndigheder. Ved

gennemførelsen af retningslinjerne bør de kompetente myndigheder fastsætte en absolut eller relativ tærskel ved hjælp af ovennævnte kriterier. Aflønning på eller over denne tærskel bør altid anses for et særligt stort beløb.

258. Når investeringsselskaberne fastlægger den andel, der skal udskydes, ved hjælp af en serie absolutte beløb, f.eks. andelen mellem 0 og 100: 100 % på forskud, andelen mellem 100 og 200: 50 % på forskud og resten udskudt, andelen over 200: 25 % på forskud og resten udskudt, bør investeringsselskaberne over for den kompetente myndighed kunne dokumentere, at investeringsselskabet ud fra et vægtet gennemsnit for hver væsentlig risikotager overholder minimumstærsklen for udskydelse på 40-60 %, og at den udskudte andel er hensigtsmæssig og korrekt afstemt efter forretningens art, risiciene forbundet hermed og de pågældende medarbejderes aktiviteter.
259. Hvis de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret ikke tillader en væsentlig reduktion af den variable aflønning, når investeringsselskabets finansielle resultater har været beskedne eller negative, bør investeringsselskaberne gennemføre en udskydelsesordning og anvende instrumenter til tildeling af variabel aflønning, som sikrer, at efterfølgende risikjusteringer anvendes så vidt muligt. Investeringsselskabet kan i denne forbindelse:
- fastlægge længere udskydelsesperioder
  - undgå at anvende forholdsmæssig overdragelse i situationer, hvor fradrag kan anvendes, men hvor tilbagebetaling juridisk set ikke kan ske
  - tildele en højere andel af variabel aflønning i form af instrumenter, der er afstemt efter investeringsselskabets resultater og er underlagt tilstrækkeligt lange udskydelses- og fastholdelsesperioder.

### 15.3 Overdragelse af udskudt aflønning

260. Den første udskudte andel bør overdrages senest 12 måneder efter starten på udskydelsesperioden. Udskydelsesperioden slutter, når den tildelte variable aflønning er overdraget, eller når beløbet er reduceret til nul efter anvendelse af fradragsprocedurer.
261. Udskudt aflønning bør enten overdrages fuldt ud ved slutningen af udskydelsesperioden eller være fordelt over flere betalinger i løbet af udskydelsesperioden i overensstemmelse med artikel 32, stk. 3, i direktiv (EU) 2019/2034.
262. I tilfælde af en udskydelsesperiode på f.eks. fire år betyder forholdsmæssig overdragelse, at der ved slutningen af år  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  og  $n+4$  overdrages en fjerdedel af den udskudte aflønning, hvor  $n$  er det tidspunkt, hvor forskuddsdelen af den tildelte variable aflønning udbetales.

263. Overdragelse bør højst finde sted én gang om året for at sikre, at risiciene vurderes korrekt inden anvendelsen af efterfølgende justeringer.

## 15.4 Tildeling af variabel aflønning i form af instrumenter

264. De instrumenter, der anvendes til at tildele variabel aflønning, bør bidrage til at tilpasse den variable aflønning til investeringsselskabets resultater og risici.

265. Investeringsselskaberne bør prioritere brugen af instrumenter, som fastsat i artikel 32, litra j), i direktiv (EU) 2019/2034, udstedt af investeringsselskabet selv. Investeringsselskaber kan også bruge de instrumenter, der er anført i artikel 32, litra j), nr. i), ii) og iii), i direktiv (EU) 2019/2034, der er udstedt inden for rammerne af konsolidering. Den variable aflønning kan bestå af en balance mellem forskellige typer instrumenter.

266. Hvis et investeringsselskab ikke udsteder kvalificerede instrumenter, men ikke nyder godt af en undtagelse i henhold til artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034, bør det ansøge om brugen af en alternativ ordning, der viser, at den ikke udsteder sådanne instrumenter.

267. De kompetente myndigheder bør, når de træffer beslutning vedrørende ansøgninger om at anvende alternative ordninger, tage hensyn til:

- a. at investeringsselskaber, der er aktieselskaber (både børsnoterede og ikkebørsnoterede), har udstedt aktier, og derfor er der generelt aktier og under alle omstændigheder aktierelaterede instrumenter tilgængelige for udbetaling af variabel aflønning
- b. om det ville være muligt og forholdsmæssigt for investeringsselskabet at gøre brug af aktierelaterede instrumenter eller tilsvarende ikkelikvide instrumenter, afhængigt af investeringsselskabets juridiske struktur
- c. om "andre instrumenter" omhandlet i artikel 32, litra j), nr. iii), i direktiv (EU) 2019/2034 er tilgængelige, hvilket afhænger af, om et investeringsselskab eller et investeringsselskab inden for rammerne af konsolidering allerede har udstedt sådanne instrumenter, og om sådanne instrumenter er tilgængelige i tilstrækkelige antal. Når investeringsselskaberne hovedsagelig er engrosfinansierede eller i vid udstrækning er afhængige af hybrid kerneprimærkapital, supplerende kapital eller gæld, der kan være omfattet af bail-in, bør sådanne instrumenter være tilgængelige med henblik på variabel aflønning, såfremt disse "andre instrumenter" overholder Kommissionens delegerede forordning bemyndiget i henhold til investeringsselskabsdirektivet
- d. om der er specifikke krav i national arbejdsret, der forhindrer brugen af et udstedt berettiget instrument til udbetaling af variabel aflønning.

268. Aktielignende eller andre tilsvarende ikkelikvide instrumenter, f.eks. udbytterettigheder og diverse former for syntetiske aktier, er instrumenter eller kontraktlige forpligtelser, herunder instrumenter baseret på likvider, hvis værdi er baseret på markedsprisen eller, hvis en



markedspris ikke foreligger, dagsværdien for aktien eller en tilsvarende ejerskabsinteresse og følger markedsprisen eller dagsværdien. Alle sådanne instrumenter bør have samme virkning med hensyn til tabsabsorbering som aktier eller tilsvarende ejerskabsinteresser.

269. Investeringselskaberne bør sikre, at de har de tildelte instrumenter til rådighed, når den variable aflønning tildeles i form af instrumenter. Investeringselskaberne kan beslutte ikke at besidde instrumenterne i udskydelsesperioden, men bør i så fald tage hensyn til de relevante markedsrisici.
270. Instrumenter bør værdiansættes til markedsprisen eller dagsværdien på den dato, hvor instrumenterne tildeles. Denne værdi danner grundlag for at fastsætte det indledende antal instrumenter og for efterfølgende justeringer af dette antal eller af deres værdi. Sådanne værdiansættelser bør også foretages inden overdragelsen for at sikre, at efterfølgende risikjusteringer anvendes korrekt og inden udgangen af fastholdelsesperioden. Investeringselskaber, som ikke er børsnoterede, kan fastlægge værdien af ejerskabsinteresser og instrumenter baseret på ejerskabsinteresser på grundlag af det seneste årsregnskab.
271. Investeringselskaberne kan tildele et fast antal eller en nominel værdi af udskudte instrumenter ved hjælp af forskellige teknikker, herunder depotfaciliteter og -kontrakter, såfremt antallet eller den nominelle værdi af de tildelte instrumenter tildeles de væsentlige risikotagere ved overdragelse, medmindre antallet eller den nominelle værdi er blevet reduceret ved anvendelse af fradragsprocedurer. Investeringselskaberne bør sikre, at de tildelte instrumenter er til rådighed for udbetaling til medarbejderne senest, når de optjenes.
272. Investeringselskaberne bør ikke udbetale renter eller udbytte af instrumenter, der er blevet tildelt væsentlige risikotagere som variabel aflønning i henhold til udskydelsesordninger. Dette indebærer også, at renter og udbytte, der forfalder i løbet af udskydelsesperioden, ikke bør udbetales til medarbejdere efter udgangen af udskydelsesperioden. Sådanne betalinger bør anses for modtaget og ejet af investeringselskabet. Det samme bør gælde for ikkelikvide instrumenter, som afspejler instrumenterne i de forvaltede porteføljer.

## 15.5 Mindsteandel af instrumenter og deres fordeling over tid

273. Hvor det er relevant, kravet om i overensstemmelse med artikel 32, stk. 1, litra j), i direktiv (EU) 2019/2034 at betale mindst 50 % af eventuel variabel aflønning i instrumenter. Investeringselskaberne bør anvende dette krav enten ligeligt på den ikkeudskudte og den udskudte del eller vælge at tildele en højere del af den udskudte del af aflønningen i instrumenter, så længe minimumskravet på 50 % i alt er opfyldt.
274. Investeringselskaberne bør prioritere anvendelsen af instrumenter frem for at tildele variabel aflønning i likvider. Investeringselskaberne bør fastsætte den procentdel, der tildeles i instrumenter til eller over 50 %. Når investeringselskaberne tildeler en højere andel end 50 % af den variable aflønning i form af instrumenter, bør de prioritere en højere andel af instrumenter i den udskudte del af den variable aflønning.

275. Forholdet mellem variabel aflønning, der udbetales i instrumenter, bør beregnes som kvotienten mellem det beløb af variabel aflønning, der tildeles i form af instrumenter, og summen af den variable aflønning, der tildeles i likvider, instrumenter og i enhver anden form. Alle beløb bør værdisættes på tidspunktet for tildelingen, medmindre andet er anført i disse retningslinjer.

## 15.6 Fastholdelsespolitik

276. Den fastholdelsesperiode, der anvendes på variabel aflønning, der betales i form af instrumenter, bør være tilstrækkelig lang til at sikre overensstemmelse mellem incitamenterne og investeringsselskabets langsigtede interesser.

277. Investeringsselskabet bør kunne redegøre for, hvordan fastholdelsespolitikken hænger sammen med andre risikotilpasningsforanstaltninger, og hvordan det skelner mellem instrumenter udbetalt på forskud og udskudte instrumenter.

278. Når investeringsselskaberne fastlægger fastholdelsesperioden, bør de tage hensyn til den samlede varighed af udskydelsen og den planlagte fastholdelsesperiode, de væsentlige risikotageres indflydelse på investeringsselskabernes risikoprofil samt varigheden af konjunkturcyklussen, der er relevant for de pågældende medarbejdere.

279. En længere fastholdelsesperiode, der anvendes generelt for alle væsentlige risikotagere, bør tages i betragtning, hvis de risici, der er knyttet til resultaterne, kan gøre sig gældende efter udgangen af udskydelsesperioden og den almindelige fastholdelsesperiode, i hvert tilfælde for de medarbejdere, der har størst indflydelse på investeringsselskabernes risikoprofil.

280. For tildelte instrumenter bør der fastsættes en fastholdelsesperiode på mindst ét år. Længere perioder bør især fastsættes, hvis efterfølgende risikjusteringer overvejende afhænger af ændringer i værdien af instrumenter, der er blevet tildelt. Når udskydelsesperioden er på mindst fem år, kan der indføres en fastholdelsesperiode for den udskudte del på mindst seks måneder for andre væsentlige risikotagere end medlemmer af ledelsesorganet og den øverste ledelse, som bør være genstand for en fastholdelsesperiode på mindst ét år.

## 15.7 Risikjustering

### 15.7.1 Fradrag og tilbagebetaling

281. Fradrags- eller tilbagebetalingsprocedurer er eksplicitte efterfølgende risikjusteringsmekanismer, som investeringsselskabet bruger til selv at justere den væsentlige risikotagers aflønning, f.eks. ved at sænke den tildelte likvide aflønning eller ved at reducere antallet eller værdien af tildelte instrumenter.

282. Med forbehold af de generelle principper i national aftaleret og arbejdsmarkedsret, skal investeringsselskaberne kunne gennemføre fradrags- eller tilbagebetalingsprocedurer for op til

100 % af den samlede variable aflønning i overensstemmelse med artikel 32, stk. 1, litra m), i direktiv (EU) 2019/2034, uanset hvilken betalingsmetode der er anvendt, herunder udskydelses- eller fastholdelsesordninger.

283. Efterfølgende risikojusteringer bør altid være knyttet til resultater eller risici. De bør gennemføres i forhold til de faktiske udfald af risici eller ændringer af de risici, der stadig gør sig gældende for investeringsselskaberne, forretningsområdet eller medarbejdernes aktiviteter. De bør ikke baseres på udbetalt udbytte eller udviklingen i aktiekursen.
284. Investeringsselskaberne bør analysere, om deres indledende forudgående risikojusteringer var tilstrækkelige, f.eks. om risici er blevet udeladt eller undervurderet, om nye risici er blevet konstateret, eller om der er opstået uventede tab. Det omfang, hvori efterfølgende risikojustering er nødvendig, afhænger af nøjagtigheden af den forudgående risikojustering og bør fastlægges af investeringsselskabet på grundlag af efterprøvning ("back-testing").
285. Når investeringsselskaberne fastlægger kriterierne for anvendelse af fradrag og tilbagebetaling i overensstemmelse med artikel 32, stk. 1, litra m), i direktiv (EU) 2019/2034, bør de også fastlægge en periode, hvor fradrag eller tilbagebetaling anvendes på væsentlige risikotagere. Denne periode bør mindst dække udskydelses- og fastholdelsesperioder. Investeringsselskaberne kan skelne mellem kriterier for anvendelse af fradrag og tilbagebetaling. Tilbagebetaling bør navnlig finde anvendelse i tilfælde af svig eller anden forsætlig adfærd eller grov uagtsomhed, som har ført til betydelige tab.
286. Investeringsselskaberne bør som minimum anvende de oprindeligt anvendte resultat- og risikokriterier til at sikre en forbindelse mellem den oprindelige resultatmåling og efterprøvningen heraf. Investeringsselskaberne bør – ud over kriterierne i artikel 32, stk. 1, litra m), nr. i) og ii), i direktiv (EU) 2019/2034 – anvende specifikke kriterier, herunder:
- a. dokumentation for upassende opførsel eller alvorlige fejl fra medarbejderens side, f.eks. overtrædelse af en adfærdskodeks og andre interne regler, navnlig vedrørende risici
  - b. hvorvidt investeringsselskabet og/eller afdelingen efterfølgende udsættes for en væsentlig nedgang i de finansielle resultater, f.eks. specifikke konjunkturindikatorer
  - c. hvorvidt investeringsselskabet og/eller den afdeling, hvor medarbejderen arbejder, oplever et væsentligt svigt i risikostyringen
  - d. væsentlige stigninger i investeringsselskabets eller afdelingens økonomiske eller lovbestemte kapitalgrundlag
  - e. eventuelle lovbestemte sanktioner, f.eks. strafferetlige, administrative, disciplinære eller andre sanktioner, hvis den væsentlige risikotagers adfærd har været en medvirkende årsag til sanktionen.

287. Når fradrag kun kan anvendes på tidspunktet for overdragelse af den udskudte betaling, kan investeringsselskaberne, hvis det er muligt, vælge af anvende tilbagebetaling efter udbetaling eller overdragelse af den variable aflønning. Det er måske ikke muligt at anvende fradrag, hvis undtagelsen i artikel 32, stk. 4, i direktiv (EU) 2019/2034 finder anvendelse, da kravet om udskydelse af variabel aflønning ikke finder anvendelse.
288. Fradrags- og tilbagebetalingsprocedurer bør i givet fald føre til en reduktion af den variable aflønning. En eksplicit efterfølgende risikjustering bør under ingen omstændigheder føre til en stigning i den oprindeligt tildelte variable aflønning eller, hvis fradrag eller tilbagebetaling allerede tidligere er blevet anvendt, til en stigning i den reducerede variable aflønning.

### 15.7.2 Implicitte justeringer

289. Investeringsselskaberne bør anvende instrumenter til variabel aflønning, når prisen reagerer over for ændringer i investeringsselskabets resultater eller risiko. Udviklingen i aktiekursen eller prisen på andre instrumenter bør ikke anses for en erstatning for eksplicite efterfølgende risikjusteringer.
290. Når instrumenter er blevet tildelt, og medarbejdere efter udskydelses- og fastholdelsesperioder sælger disse instrumenter, eller instrumentet udbetales i likvider ved dets endelige udløb, bør medarbejderne kunne modtage det udestående beløb. Dette beløb kan være højere end det oprindeligt tildelte beløb, hvis markedsprisen eller instrumentets dagsværdi er steget.

## Afsnit V – investeringsselskaber, der nyder godt af statslig intervention

### 16. Statsstøtte og aflønning

291. Som omhandlet i disse retningslinjers afsnit 6 bør de kompetente myndigheder og investeringsselskaberne, når sidstnævnte nyder godt af ekstraordinær statslig intervention, etablere regelmæssigt samarbejde om fastlæggelsen af bonuspuljen af mulig variabel aflønning og tildelingen af variabel aflønning med henblik på at sikre, at artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034 og yderligere begrænsninger pålagt af de kompetente myndigheder overholdes. Betaling af variabel aflønning må under ingen omstændigheder bringe overholdelsen af den fastlagte plan for genopretning og ophør af den ekstraordinære statslige støtte i fare.
292. For investeringsselskaber, der hører ind under anvendelsesområdet for direktiv 2014/59/EU, bør meddelelsen fra Kommissionen om statsstøttereplernes anvendelse fra den 1. august 2013 på støtteforanstaltninger til fordel for banker i forbindelse med finanskrisen (2013/C 216/01) anvendes inden for rammerne af aflønningspolitikkerne. Alle krav vedrørende aflønning, der er pålagt investeringsselskaberne, efter at statsstøtte er godkendt af Kommissionen og ydet, og inden for relaterede retsakter, bør afspejles efter hensigten i investeringsselskabernes aflønningspolitik.
293. Den variable aflønning af et investeringsselskabs medarbejdere bør ikke være til hinder for en velordnet og rettidig tilbagebetaling af den ekstraordinære statslige intervention eller opnåelsen af de mål, der er fastsat i omstruktureringsplanen.
294. Investeringsselskabet bør sikre, at en bonuspulje eller overdragelsen og udbetalingen af variabel aflønning ikke forsinker den rettidige opbygning af investeringsselskabets kapitalgrundlag og indsatsen for at reducere investeringsselskabets afhængighed af den ekstraordinære statslige intervention.
295. De kompetente myndigheder bør overvåge, at investeringsselskabet overholder betingelserne i artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034 og kan fastsætte en maksimal procentdel af nettoindtægten, der kan anvendes til udbetaling af variabel aflønning.

## Afsnit VI – Kompetente myndigheder

### 17. Aflønningspolitikker

296. De kompetente myndigheder bør anvende en risikobaseret tilgang, når de fører tilsyn med investeringsselskabernes aflønningspolitikker og -praksis og gennemgå dem i overensstemmelse med EBA's retningslinjer for tilsynsprocessen.
297. De kompetente myndigheder bør inden for deres tilsyn, under hensyntagen til disse retningslinjer, sikre, at investeringsselskaberne overholder kravene til aflønningspolitikker i direktiv (EU) 2019/2034 og bestemmelserne i de reguleringsmæssige tekniske standarder om væsentlige risikotagere, herunder at de har passende kønsneutrale aflønningspolitikker for alle medarbejdere og for væsentlige risikotagere.
298. De kompetente myndigheder bør sikre, at investeringsselskaberne tilpasser deres aflønningspolitik og -praksis til investeringsselskabets forretningsstrategi og langsigtede interesser under hensyntagen til investeringsselskabets forretnings- og risikostrategi, virksomhedskultur og -værdier og risikoprofil.
299. De kompetente myndigheder bør sikre, at investeringsselskabernes aflønningspolitikker, -praksis og -processer er passende, herunder tildeling af garanteret variabel aflønning, fratrædelsesgodtgørelser og skønmæssige pensionsydelse.
300. De kompetente myndigheder bør sikre, at investeringsselskaberne har fastsat et passende maksimalt forhold mellem den variable og den faste del af den samlede aflønning.
301. De kompetente myndigheder bør gennemgå kønsbestemte lønforskelle i investeringsselskaberne og følge op på enhver indikation af, at aflønningspolitikker ikke er kønsneutrale.
302. De kompetente myndigheder bør kunne godkende det samlede udfald af identifikationsprocessen og bør vurdere, om alle medarbejdere, hvis arbejde har eller kan have væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil, er blevet identificeret, og at eventuelle undtagelser af medarbejdere fra kategorien af væsentlige risikotagere, hvis medarbejdere kun er blevet identificeret ved hjælp af de kvantitative kriterier i de reguleringsmæssige tekniske standarder, er velbegrundede, og at de respektive processer, der er fastlagt i disse retningslinjer og i de reguleringsmæssige tekniske standarder, er overholdt.
303. Med forbehold af andre tilsynsmæssige og disciplinære foranstaltninger og sanktioner, bør de kompetente myndigheder kræve, at investeringsselskaberne træffer de nødvendige foranstaltninger for at afhjælpe alle konstaterede mangler. Hvis investeringsselskaberne ikke imødekommer en sådan anmodning, bør de fornødne tilsynsforanstaltninger træffes.

## 20. Offentliggørelse

304. De kompetente myndigheder bør undersøge investeringsselskabernes offentliggørelse af oplysninger om aflønning i overensstemmelse med artikel 51 i forordning (EU) 2019/2033, og bør udpege de investeringsselskaber, der skal være genstand for regelmæssig kontrol af fremlagte oplysninger.
305. Ud over den benchmarking af aflønningspraksis, der kræves i henhold til artikel 34, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034, og indsamlingen af oplysninger om højtloønnede i henhold til direktivets artikel 34, stk. 4, bør de kompetente myndigheder kræve periodisk (eller ad hoc-) tilsynsindberetning vedrørende oplysninger om aflønning med henblik på at overvåge tendenserne inden for aflønningspraksis i investeringsselskaberne, herunder især i de største investeringsselskaber i den pågældende medlemsstat.

## 21. Tilsynskollegier

306. Tilsynskollegier, der er etableret i henhold til artikel 48 i direktiv (EU) 2019/2034, bør drøfte aflønningsspørgsmål parallelt med tilsynsprocessen under hensyntagen til de yderligere tilsyn, der kræves i henhold til disse retningslinjer.

