

EBA/GL/2021/13

---

2021. november 22.

---

## Iránymutatások

---

a 2019/2034/EU irányelv szerinti  
megbízható javadalmazási szabályokról

# 1. Megfelelési és beszámolási kötelezettségek

---

## Az iránymutatások jogállása

1. Az e dokumentumban szereplő iránymutatásokat az 1093/2010/EU rendelet<sup>1</sup> 16. cikkének rendelkezéseivel összhangban adták ki. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint az illetékes hatóságok és pénzügyi befektetési vállalkozások minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások rögzítik az EBH álláspontját azzal kapcsolatban, hogy mi a megfelelő felügyeleti gyakorlat a Pénzügyi Felügyeleték Európai Rendszerében, és miként kell alkalmazni az uniós jogot egy adott területen belül. Az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott, az iránymutatás hatálya alá tartozó hatáskörrel rendelkező hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásnak, hogy megfelelően beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával), beleértve azokat az eseteket is, ahol az iránymutatás elsősorban befektetési vállalkozásokra vonatkozik.

## Jelentéstételi kötelezettségek

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyes illetékes hatóságok 2022.05.16.-ig kötelesek értesíteni az EBH-t arról, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánnak-e felelni ennek az iránymutatásnak, és ha nem, úgy tájékoztatniuk kell az EBH-t a meg nem felelés indokairól. Amennyiben a fenti határidőig ilyen értesítés nem érkezik, az EBH úgy tekinti, hogy a szóban forgó illetékes hatóság nem felel meg az iránymutatásoknak. Az értesítéseket „EBA/GL/2021/13” hivatkozással az EBH honlapján szereplő formanyomtatványon kell megküldeni. Az értesítéseket olyan személyek nyújthatják be, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy az illetékes hatóságuk nevében nyilatkozzanak. A megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező bármely változást is be kell jelenteni az EBH-nak.
4. A 16. cikk (3) bekezdésének megfelelően az értesítések közzétételre kerülnek az EBH honlapján.

---

<sup>1</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 12. o.).

## 2. Tárgy, alkalmazási kör és fogalommeghatározások

---

### Tárgy

5. Ezek az iránymutatások a 2019/2034/EU irányelv 26. cikkének (4) bekezdésével és 34. cikkének (3) bekezdésével összhangban tovább pontosítják azokat a megbízható és nemi szempontból semleges javadalmazási szabályokat, amelyeket a befektetési vállalkozásoknak a teljes személyzetre és az olyan munkavállalókra vonatkozóan kell alkalmazniuk, akiknek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára, és amelyek megkönnyítik a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4), (5) és (6) bekezdése szerinti eltérések végrehajtását.
6. Jóllehet a befektetési vállalkozásoknak valamennyi munkavállalójukra vonatkozóan javadalmazási szabályokkal kell rendelkezniük, az azonosított munkavállalók javadalmazási szabályaira és változó javadalmazására további követelmények vonatkoznak. A befektetési vállalkozások saját kezdeményezésükre valamennyi munkavállalójukra alkalmazhatják ezen iránymutatások azonosított munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseit.

### Címzettek

7. Ezen iránymutatások címzettjei az 1093/2010/EU rendelet 4. cikke (2) bekezdésének viii. pontjában említett és a 2019/2034/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 5. pontjában meghatározott illetékes hatóságok, valamint az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében említett azon pénzügyi intézmények, amelyek egyben a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában meghatározott befektetési vállalkozások, nem tartoznak a 2019/2034/EU irányelv 2. cikkének (2) bekezdése alá, és nem teljesítik a 2019/2033/EU rendelet 12. cikkének (1) bekezdése szerinti kis méretű és össze nem kapcsolt befektetési vállalkozás minősítés megszerzéséhez szükséges valamennyi feltételt.

### Alkalmazási kör

8. Ezek az iránymutatások a 2019/2034/EU irányelv 25. cikkében és a 2019/2033/EU rendelet 7. cikkében meghatározott alkalmazási körön belül egyedi és összevont alapon alkalmazandók.

### Fogalommeghatározások

9. A 2019/34/EU irányelvben, a 2014/65/EU irányelvben és a 2019/2033/EU rendeletben használt és meghatározott fogalmak ebben az iránymutatásban is az ott használt jelentéssel bírnak. Ezen

túlmenően ezeknek az iránymutatásoknak az alkalmazásában a következő fogalmak az alábbi jelentéssel bírnak:

Alulreprezentált nem	a kevésbé reprezentált férfi vagy női nem.
Azonosított munkavállalók	olyan munkatársak, akiknek a szakmai tevékenységei a 2019/2034/EU irányelv 30. cikkének (1) bekezdésében meghatározott kritériumokkal, az ugyanezen irányelv 30. cikke (4) bekezdésének utolsó albekezdésében foglalt felhatalmazás alapján elfogadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelettel (az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard) és – ha adott esetben szükséges azon munkavállalók teljes körű azonosítása céljából, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a kockázati profilra – a befektetési vállalkozás által meghatározott további kritériumokkal összhangban lényeges hatást gyakorolnak a befektetési vállalkozás egyedi szintű vagy a csoport összevont alapú kockázati profiljára.
Bónuszkeret	annak a változó javadalmazásnak a maximális összege, amely a befektetési vállalkozás vagy a befektetési vállalkozás üzleti egységének szintjén meghatározott megállapítási eljárás során megállapítható.
Előzetes kifizetések	közvetlenül a teljesítménymérési időszak után teljesített, nem halasztott kifizetések.
EU-szintű anyavállalat	olyan EU-szintű befektetési vállalkozás anyavállalat, EU-szintű befektetési holding társaság anyavállalat vagy EU-szintű vegyes pénzügyi holding társaság anyavállalat, amely az összevont helyzet alapján köteles betartani a 2019/2033/EU rendelet 7. cikke szerinti prudenciális követelményeket.
Halasztási időszak	a változó javadalmazás megállapítása és megszolgáltatása közötti azon időszak, amely alatt a munkavállaló nem jogos tulajdonosa a megállapított javadalmazásnak.
Instrumentumok	azok a pénzügyi eszközök, egyéb szerződések vagy csatornák, amelyek a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének j) pontjában meghatározott kategóriák egyikébe tartoznak.
Javadalmazás	a befektetési vállalkozás által vagy nevében közvetlenül a munkavállalók számára a munkavállalók által végzett szakmai teljesítményéért cserébe nyújtott rögzített és változó javadalmazás összes formája, amely kifizetéseket, pénzbeli és nem pénzbeli juttatásokat, a

	2011/61/EU irányelv <sup>2</sup> 4. cikke (1) bekezdésének d. pontjában meghatározott nyereségrészesedéseket, valamint az olyan módszerekkel és eszközökkel végrehajtott egyéb kifizetéseket tartalmazznak, amelyek a 2019/2034/EU irányelv javadalmazási követelményei kijátszásának <sup>3</sup> minősülnének abban az esetben, ha azokat nem kezelnék javadalmazásként.
Konzolidáló intézmény	az az intézmény vagy befektetési vállalkozás, amelynek az 575/2013/EU rendelet első része II. címének 2. fejezetével és a 2013/36/EU irányelv 109. cikkével vagy a 2019/2033/EU rendelet 7. cikkével összhangban az összevont helyzet alapján kell teljesítenie a prudenciális követelményeket. A „konzolidáló intézmény” kifejezésre való hivatkozás magában foglalja az EU-szintű anyavállalatot is.
Malus	olyan szabály, amely lehetővé teszi a befektetési vállalkozás számára, hogy a megszolgáltatást megelőzően utólagos kockázati kiigazítások alapján csökkentse a halasztott változó javadalmazás egészének vagy egy részének értékét.
Megállapítás	változó javadalmazás megadása egy bizonyos teljesítménymérési időszakra vonatkozóan, függetlenül a megállapított összeg kifizetésének tényleges időpontjától.
Megszolgáltatás	az az eljárás, amely révén a munkavállaló a megállapított változó javadalmazás jogos tulajdonosává válik, függetlenül a kifizetéshez használt instrumentumtól, vagy attól, hogy a kifizetés további visszatartási időszak vagy visszakövetelési szabályok hatálya alá tartozik-e.
Megtartási bónusz	olyan változó javadalmazás, amelynek feltétele, hogy a munkavállaló egy előre meghatározott időtartamig a befektetési vállalkozásnál maradjon.
Nem megújuló többéves teljesítménymérési időszak	olyan többéves teljesítménymérési időszak, amely nincs fedésben más többéves teljesítménymérési időszakokkal.
Nemek közötti bérkülönbség	a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbség, a férfiak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve.
Prudenciális konszolidáció	a 2019/2034/EU irányelv 25. cikkének (4) bekezdésében és a 2019/2033/EU rendelet 7. cikkében meghatározott prudenciális szabályok alkalmazása.
Részvényárfolyamhoz kötött instrumentumok	azok az instrumentumok, amelyek értéke a részvények értékén alapul, és amelyeknek a részvényérték a

<sup>2</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2011/61/EU irányelve (2011. június 8.) az alternatív befektetésialap-kezelőkről, valamint a 2003/41/EK és a 2009/65/EK irányelv, továbbá az 1060/2009/EK és az 1095/2010/EU rendelet módosításáról (ABAK-irányelv).

<sup>3</sup> A kijátszással kapcsolatban lásd a jelen iránymutatások 10.2. szakaszát.

	vonakoztatási pontja, például: részvények értéknövekedéséből származó jövedelemhez való jog, a szintetikus részvények típusai.
Részvényesek	a befektetési vállalkozásban részesedéssel rendelkező személyek, vagy a befektetési vállalkozás jogi formájától függően a befektetési vállalkozás egyéb tulajdonosai vagy tagjai.
Rögzített javadalmazás	olyan kifizetések vagy juttatások, amelyeket a 7. szakaszban meghatározott feltételekkel összhangban állapítanak meg a munkavállalók számára.
Személyzet/munkavállalók/munkatársak	valamely befektetési vállalkozásnál és összevont alapon a leányvállalatainál dolgozó valamennyi munkavállaló, valamint az irányítási és a felügyeleti feladatot ellátó vezető testületeinek összes tagja.
Szokásos foglalkoztatási csomagok	a javadalmazás azon kiegészítő összetevői, amelyek a munkavállalók széles köre vagy meghatározott feladatokat ellátó munkavállalók számára előre meghatározott kiválasztási kritériumok alapján elérhetők, beleértve például az egészségügyi ellátást, bölcsődei ellátást vagy a szokásos nyugdíj-hozzájáruláson felül rendszeresen fizetett arányos nyugdíj-hozzájárulást, valamint az utazási támogatást.
Teljesítménymérési időszak	az az időszak, amelyre vonatkozóan a teljesítményt a változó javadalmazás megállapítása céljából értékelik és mérik.
Változó javadalmazás	minden olyan javadalmazás, amely nem rögzített.
Végkielégítések	a szerződés idő előtti – azaz ideiglenes szerződés esetén a szerződés befejező dátuma előtti, határozatlan időre szóló szerződés esetén pedig a szerződéses vagy törvény szerinti nyugdíjazás előtti – megszüntetésével összefüggésben a befektetési vállalkozások vagy leányvállalataik által teljesített kifizetések.
Visszakövetelés	olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkavállalónak bizonyos feltételek mellett vissza kell adnia a korábban kifizetett, vagy már a befektetési vállalkozásra átruházott változó javadalmazás összegének tulajdonjogát.
Visszatartási időszak	a változó javadalmazásként megállapított instrumentumok megszolgáltatását követő azon időszak, amely során az instrumentumok nem értékesíthetők vagy érhetők el.

## 3. Végrehajtás

---

### Az alkalmazás időpontja

10. Ezek az iránymutatások 2022. április 30-tól alkalmazandók.

### Átmeneti intézkedések

11. A befektetési vállalkozásoknak 2022. április 30-ig végre kell hajtaniuk javadalmazási politikáik kiigazításait, és ennek megfelelően frissíteniük kell az előírt dokumentációt. Amennyiben e módosításokhoz a részvényesek jóváhagyása szükséges, a jóváhagyást 2022. június 30. előtt ki kell kérni. A 2019/2014/EU irányelv nemzeti jogba történő átültetésének sérelme nélkül a javadalmazási politikát a 2021. december 31. után kezdődő teljesítményévre ezen iránymutatásokkal összhangban kell alkalmazni.

## 4. Iránymutatások

---

### I. cím – Javadalmazási politikák

#### 1. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikák

12. A befektetési vállalkozások a 2019/2034/EU irányelv 26. cikkével összhangban kötelesek a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikát bevezetni és alkalmazni, figyelembe véve az említett irányelv 28–33. cikkében és ezen iránymutatásokban foglalt kritériumokat. A teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikának nemi szempontból semlegesnek kell lennie, azaz a munkavállalókat nemtől függetlenül az egyenlő munkáért vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásban kell részesíteni, összhangban a 2019/2034/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 12. pontjával és az EUMSZ 157. cikkével. A béremelések és a szakmai előmenetel tekintetében is nemi szempontból semleges megközelítést kell alkalmazni.

13. A javadalmazási politikának meg kell határoznia a javadalmazás összes összetevőjét, és magában kell foglalnia a nyugdíjpolitikát, valamint adott esetben a korai nyugdíjazásra vonatkozó keretrendszert. A javadalmazási politikának a befektetési vállalkozás nevében eljáró egyéb személyekre (például meghatalmazottakra) vonatkozó keretrendszert is meg kell határoznia, ezáltal biztosítva, hogy a kifizetések ösztönözzék a prudens kockázatvállalást, és ne ösztönözzék a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélészerű értékesítését.

14. A munkavállalók rögzített javadalmazásának tükröznie kell a munkavállalók szakmai tapasztalatát, valamint szervezeti felelősségi körét, figyelembe véve a végzettséget, a szolgálati

idő mértékét, a szakértelem és a képességek szintjét, a korlátozó tényezőket (például a társadalmi, gazdasági, kulturális vagy egyéb releváns tényezőket), továbbá a munkatapasztalatot, a releváns üzleti tevékenységet és az adott földrajzi terület javadalmazási szintjét. A rögzített javadalmazásnak a változó javadalmazáshoz hasonlóan nemi szempontból semlegesnek kell lennie.

15. Amennyiben egy befektetési vállalkozás rendkívüli állami pénzügyi támogatásban részesül, a befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politika összhangban legyen a 2019/2034/EU irányelv 31. cikkében foglalt követelményekkel.
16. A befektetési vállalkozás teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikájának összeegyeztethetőnek kell lennie a befektetési vállalkozás üzleti és kockázati stratégiájának célkitűzéseivel, beleértve a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG<sup>4</sup>) kockázatokkal összefüggő célkitűzéseket is, vállalati kultúrájával és értékeivel, kockázati kultúrájával, többek között a környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kockázati tényezőkre, a befektetési vállalkozás hosszú távú érdekeire is kiterjedően, valamint az összeférhetlenség elkerülése, a prudens kockázatvállalás és a felelős üzleti magatartás ösztönzése céljából megtett intézkedésekkel. Az ilyen célkitűzésekben és intézkedésekben bekövetkező változásokat figyelembe kell venni a javadalmazási politika naprakésszé tétele során. A befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy a javadalmazási gyakorlatuk összhangban legyen az általános kockázatvállalási hajlandóságukkal, figyelembe véve az összes kockázatot, beleértve a reputációs kockázatot, valamint a termékek visszaélészerű értékesítéséből eredő működési kockázatokat. A befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük a befektetési vállalkozás jogi formájától függően a részvényesek vagy tulajdonosok hosszú távú érdekeit is.
17. A befektetési vállalkozásoknak bizonyítaniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok összeegyeztethetőek a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, és elősegítik azt.
18. Amennyiben változó javadalmazást állapítanak meg, annak a befektetési vállalkozásnak és munkavállalóinak, illetve adott esetben üzleti egységeinek a teljesítményén kell alapulnia, továbbá annak megállapítása során figyelembe kell venni a vállalt kockázatokat. A változó javadalmazás és a teljesítményértékelés vonatkozásában a javadalmazási politikának egyértelmű különbséget kell tennie a működő üzleti, vállalati és ellenőrzési funkciók között. A befektetési vállalkozásoknak mérlegelniük kell, hogy melyek az azonosított munkavállalóknak a befektetési vállalkozásokról szóló irányelv 32. cikkében meghatározott változó javadalmazására vonatkozó javadalmazási politika azon elemei, amelyeket bele kell foglalni a teljes személyzetre vonatkozó javadalmazási politikába.
19. A javadalmazási politikának összhangban kell lennie azzal a követelménnyel, hogy a befektetési vállalkozásnak stabil tőkehelyzettel kell rendelkeznie. A javadalmazási politikának figyelembe

---

<sup>4</sup> Lásd még: az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2088 rendelete (2019. november 27.) a pénzügyi szolgáltatási ágazatban a fenntarthatósággal kapcsolatos közzétételekről.



kell vennie a 2019/2034/EU irányelv 39. cikkében meghatározott lehetséges kifizetési korlátozásokat.

20. A javadalmazási politikának a következőket kell magában foglalnia:
- a. a befektetési vállalkozás, az üzleti területek és a munkavállalók teljesítményére vonatkozó célkitűzések;
  - b. a teljesítmény mérésére használt módszerek, beleértve a teljesítménykritériumokat;
  - c. a változó javadalmazás struktúrája, beleértve adott esetben azokat az instrumentumokat, amelyekben a változó javadalmazás egyes részeit megállapítják;
  - d. a változó javadalmazás előzetes és utólagos kockázati kiigazítási intézkedései<sup>5</sup>.
21. A befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy a változó vagy rögzített javadalmazás részét képező instrumentumok kifizetése által okozott lehetséges összeférhetlenségeket azonosítsák és kezeljék. Ennek keretében biztosítják a bennfentes kereskedelemről szóló szabályoknak való megfelelést, továbbá nem hoznak olyan intézkedéseket, amelyek rövid távon hatással lehetnek a részvények vagy instrumentumok árára.
22. Amennyiben a befektetési vállalkozások – beleértve azok leányvállalatait – javadalmazási politikákat vagy csoportos javadalmazási politikákat hajtanak végre, és a befektetési vállalkozás munkavállalói egyben a befektetési vállalkozás vagy leányvállalat többségi tulajdonosai, a javadalmazási politikát e befektetési vállalkozások vagy leányvállalatok konkrét helyzetéhez kell igazítani. Az azonosított munkavállalók esetében a befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a javadalmazási politika egyedi és adott esetben összevont szinten megfeleljen a 2019/2034/EU irányelv 30. és 32. cikkében foglalt vonatkozó követelményeknek és a jelen iránymutatásoknak.
23. A tagállamok által az alulreprezentált nem<sup>6</sup> szakmai életpályáját érintő hátrányok megelőzése vagy kompenzálása érdekében elfogadott<sup>7</sup> intézkedések sérelme nélkül a javadalmazási politikának és minden olyan kapcsolódó foglalkoztatási feltételnek nemi szempontból semlegesnek kell lennie, amely hatást gyakorol az egy mértékegységre jutó fizetésre vagy az időarányos díjra, azaz nem szabad megkülönböztetést tenni a férfi, női és egyéb nemű munkavállalók között.
24. A nemi szempontból semleges javadalmazási politikának biztosítania kell, hogy a javadalmazási politika valamennyi szempontja nemi szempontból semleges legyen, ideértve a javadalmazás

---

<sup>5</sup> Az azonosított munkavállalók javadalmazására és annak kockázati kiigazítására vonatkozó különös követelményeket a jelen iránymutatások III. és IV. címe tartalmazza.

<sup>6</sup> Míg az EUMSZ 157. cikke az „underrepresented sex” kifejezést használja, a jelen iránymutatások a tőkekövetelményekről szóló irányelv terminológiájával összhangban az „underrepresented gender” kifejezést is használja; a két kifejezés a jelen iránymutatások alkalmazásában azonos jelentéssel bír.

<sup>7</sup> Pl. a 2006/54/EK irányelv végrehajtásakor.

megállapításának és kifizetésének feltételeit is. A befektetési vállalkozásoknak képesnek kell lenniük bizonyítani, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges.

25. Az egy mértékegységre vagy időegységre jutó fizetés megállapításakor a befektetési vállalkozásoknak kellőképpen figyelembe kell venniük a megállapított javadalmazást, a munkaidőre vonatkozó szabályokat, az éves szabadság időszakait és az egyéb pénzügyi és nem pénzügyi juttatásokat. A befektetési vállalkozások mértékegységként használhatják a személyzet éves bruttó javadalmazását, teljes munkaidős egyenértékben kifejezve.
26. A nemi szempontból semleges javadalmazási politika alkalmazásának nyomon követése érdekében a befektetési vállalkozásoknak megfelelően dokumentálniuk kell a pozíció értékét, pl. a munkaköri leírások dokumentálásával vagy bérkategóriák valamennyi munkatárs vagy munkavállalói kategória számára való meghatározásával, és meg kell határozniuk, mely pozíciók minősülnek azonos értékkel bírónak, pl. egy munkakör-besorolási rendszer végrehajtásával, figyelembe véve legalább a pozícióhoz vagy a munkavállalóhoz rendelt tevékenységek, feladatok és kötelességek típusát. Amennyiben munkakör-besorolási rendszert alkalmaznak a fizetés megállapítása céljából, annak a férfiak, a nők és az eltérő nemű munkavállalók tekintetében azonos kritériumokon kell alapulniuk, és azt úgy kell kialakítani, hogy kizárjon mindenfajta megkülönböztetést, többek között a nemen alapuló megkülönböztetést is.
27. A befektetési vállalkozások a személyzet javadalmazásának meghatározásakor nemi szempontból semleges módon további szempontokat is figyelembe vehetnek. Ilyen szempontok lehetnek többek között a következők:
  - a. a végzettségre vonatkozó követelmények, szakmai és képzési követelmények, készségek, erőfeszítés és felelősség, elvégzett munka és az érintett feladatok jellege<sup>8</sup>;
  - b. a foglalkoztatás helye és a helyre jellemző megélhetési költségek;
  - c. a személyzet által a hierarchiában elfoglalt szint, valamint az, hogy a személyzet vezetői feladatokat lát-e el;
  - d. a személyzet formális iskolai végzettségének szintje;
  - e. a munkaerőpiacon egyes szakosodott pozíciók betöltésére rendelkezésre álló munkavállalók szűkössége;
  - f. a munkaszerződés jellege, beleértve hogy ideiglenes vagy határozatlan időre szóló szerződésről van-e szó;
  - g. a személyzet szakmai tapasztalatának hossza;
  - h. a személyzet szakmai képesítései;

---

<sup>8</sup> Lásd még: a Bizottság 2014. március 7-i ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről.

- i. megfelelő juttatások, többek között további háztartási támogatások és gyermekek után járó ellátások fizetése a házastárssal és eltartott családtagokkal rendelkező munkavállalók számára.

## 2. A javadalmazás irányítása

### 2.1 Felelősségi körök, a javadalmazási politika kialakítása, jóváhagyása és felügyelete

28. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület<sup>9</sup> (a továbbiakban: felügyeleti funkció) felelős a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának elfogadásáért és fenntartásáért, valamint a politika végrehajtásának felügyeletéért, annak teljes körű és rendeltetésszerű működésének biztosítása érdekében. A felügyeleti funkció az egyes munkavállalók javára tett bármely későbbi jelentős kivételt, valamint a javadalmazási politikában eszközölt változtatásokat is jóváhagyja, továbbá alaposan megfontolja és ellenőrzi azok hatásait. Az esetleges kivételek nem alapulhatnak nemi szempontokon vagy olyan egyéb kritériumokon, amelyek diszkriminatívak lennének, azokat alaposan meg kell indokolni, és összhangban kell lenniük a nemzeti jog szerinti javadalmazási követelményekkel.
29. A teljes felügyeleti funkciónak megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikákra és gyakorlatokra, valamint az azokból eredő lehetséges ösztönzőkre és kockázatokra vonatkozóan. Ebbe beletartoznak a javadalmazási struktúrájának a befektetési vállalkozás kockázati profiljához és tőkestruktúrájához történő igazítására szolgáló mechanizmusokra vonatkozó ismeretek, készségek és tapasztalatok.
30. A felügyeleti funkciónak biztosítania kell, hogy a befektetési vállalkozás javadalmazási politikáit és gyakorlatait megfelelően végrehajtsák, továbbá azokat a befektetési vállalkozás átfogó vállalatirányítási keretrendszeréhez, vállalati és kockázati kultúrájához, kockázatvállalási hajlandóságához, valamint a kapcsolódó irányítási folyamatokhoz igazítsák.
31. A javadalmazási politikával és a megállapított javadalmazással kapcsolatos összeférhetlenségeket azonosítani és megfelelő módon mérsékelni kell, többek között a belső jelentéstételi rendszeren, megfelelő kontrollokon, valamint a „négy szem” elvén alapuló objektív megállapítási kritériumok kialakításával. A javadalmazási politikának biztosítania kell, hogy ne merüljön fel jelentős összeférhetlenség, többek között az ellenőrzési funkciókat betöltő munkavállalók vonatkozásában sem.
32. A javadalmazási politikáknak és gyakorlatoknak, valamint az azok meghatározására szolgáló eljárásoknak egyértelműnek, megfelelően dokumentálnak és átláthatónak kell lenniük. A döntéshozatali folyamat megfelelő dokumentációját (például a releváns találkozókról készült

---

<sup>9</sup> Az egyes európai országokban a vezető testület struktúrája eltérhet. Bizonyos országokban az összevont struktúra jellemző, azaz a felügyeleti és vezető funkciót egy testület látja el. Más országokban a kettős struktúra elterjedt, amely alapján két független testületet hoznak létre, az egyik a vezető funkciót, a másik pedig a vezető funkció felügyeletét látja el.

jegyzőkönyveket, releváns jelentéseket, valamint egyéb releváns dokumentumokat), valamint a javadalmazási politikát alátámasztó érvelést meg kell őrizni.

33. A felügyeleti és vezető funkcióknak, valamint – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási és kockázati bizottságoknak szorosan együtt kell működniük, és meg kell győződniük arról, hogy a javadalmazási politika összhangban van a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegíti azt.
34. A javadalmazási politikának hozzá kell járulnia a teljesítménymérésre, a kockázati kiigazításra, valamint a teljesítmény és jutalmazás közötti összefüggésre vonatkozó keretrendszer hatékony működéséhez.
35. A megfelelési funkciónak és – amennyiben létrehozták<sup>10</sup> – a kockázatkezelési funkciónak vagy a kockázatkezelési eljárások végrehajtásával megbízott személyzetnek (a továbbiakban úgy kell értelmezni, hogy a kockázatkezelési funkcióra való hivatkozás ugyanúgy vonatkozik a kockázatkezelési eljárásokkal megbízott munkatársakra, amennyiben ilyen funkciót nem hoztak létre), feladatukkal összhangban hatékonyan részt kell venniük a bónuszkeretek, teljesítménykritériumok és a megállapított javadalmazások meghatározásában, amennyiben ezeknek a funkcióknak kétségeik vannak a munkavállalók viselkedésére gyakorolt hatással, valamint a folytatott üzleti tevékenység kockázatosságával kapcsolatban.
36. A felügyeleti funkció határozza meg és felügyeli a vezető funkciót ellátó tagok javadalmazását, valamint – amennyiben nem hozták létre a 2.4. szakaszban említett javadalmazási bizottságot – közvetlenül felügyeli a független kontrollfunkciókat, beleértve a megfelelési funkciót és – amennyiben létrehoztak ilyen funkciót – a kockázatkezelési funkciót ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását.
37. A felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie az összes illetékes vállalati funkciónak és szervnek (például bizottságok, kontrollfunkciók<sup>11</sup>, emberierőforrás-, jogi, stratégiai tervezési, költségvetési funkció stb.), valamint üzleti egységnek a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának kialakításával, megvalósításával és felügyeletével kapcsolatos hozzájárulását.
38. Az emberierőforrás-funkció részt vesz a javadalmazási politika, többek között a javadalmazási struktúra, a nemi szempontból semleges jelleg szempontja, a javadalmazási szintek és ösztönző rendszerek kialakításában és értékelésében – továbbá erről tájékoztatja a befektetési vállalkozást – oly módon, hogy ezáltal nemcsak vonzza és megtartja a befektetési vállalkozás számára szükséges munkavállalókat, hanem biztosítja, hogy a javadalmazási politika a befektetési vállalkozás kockázati profiljához igazodjon.
39. A kockázatkezelési funkció tájékoztatást ad és segítséget nyújt a megfelelő, kockázattal kiigazított (beleértve az utólagos kiigazításokat) teljesítménymérők meghatározásában, valamint annak értékelésében, hogy milyen hatással van a változó javadalmazási struktúra a

---

<sup>10</sup> Lásd az EBH belső irányításról szóló, befektetési vállalkozásoknak címzett iránymutatásait.

<sup>11</sup> Lásd az EBH belső irányításról szóló, befektetési vállalkozásoknak címzett iránymutatásait.

befektetési vállalkozás kockázati profiljára és kultúrájára. A kockázatkezelési funkció érvényesíti és értékeli a kockázati kiigazítási adatokat, valamint részt vesz a javadalmazási bizottság ezzel a kérdéssel kapcsolatos ülésein.

40. A megfelelési funkció elemzi, hogy a javadalmazási politika milyen hatást gyakorol a befektetési vállalkozás jogszabályoknak, szabályzatoknak, belső politikáknak, valamint kockázati kultúrájának való megfelelésére, továbbá jelenti az összes azonosított megfelelési kockázatot és a követelményektől való eltéréseket a vezető testület vezető és felügyeleti funkciót betöltő tagjai számára egyaránt. A megfelelési funkció megállapításait a felügyeleti funkciónak figyelembe kell vennie a javadalmazási politika jóváhagyása, felülvizsgálata és felügyelete során.
41. A belső ellenőrzési funkciónak – amennyiben létrehoztak ilyen funkciót – független felülvizsgálatot kell készítenie a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának kialakításáról, megvalósításáról, valamint a kockázati profilra gyakorolt hatásairól, továbbá arról, hogy az iránymutatások 2.5. szakaszával összhangban hogyan kezelik ezeket a hatásokat. A felülvizsgálatot elvégezheti a csoport valamely másik szervezete, vagy az kiszervezhető külső félhez is.
42. A csoport összefüggésében az EU-szintű anyavállalat és a leányvállalatok illetékes funkciói szükség szerint kapcsolatba lépnek egymással, és információt cserélnek. A befektetési vállalkozásoknak szükség szerint információt kell cserélniük a konszolidáló intézményükkel is, amennyiben a konszolidáló intézmény a 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozik.

## 2.2 Részvényesek bevonása

43. A befektetési vállalkozás jogi formájától, valamint az alkalmazandó nemzeti jogszabályoktól függően a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának jóváhagyása, valamint adott esetben a vezető testület és egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásával kapcsolatos döntések meghozatala a nemzeti társasági joggal összhangban a részvényesi közgyűlésre is ráruházható<sup>12</sup>. A részvényesek szavazata véleménynyilvánító vagy kötelező érvényű lehet.
44. Amennyiben a vezető testület és az egyéb azonosított munkavállalók javadalmazásának jóváhagyása a részvényesek feladata, a részvényeseknek a javadalmazás valamennyi összetevőjét jóvá kell hagyniuk, többek között a végkielégítéseket is. Amennyiben a javadalmazási politika jóváhagyása a részvényesek jóváhagyásától függ, a részvényeseknek ezenkívül előzetesen jóvá kell hagyniuk a vezető testületnek és egyéb azonosított munkavállalóknak a szerződés idő előtti megszűnésének esetén megállapítandó kifizetések maximális összegét, vagy az ilyen összegek meghatározásának feltételeit.
45. Annak érdekében, hogy a részvényesek a 43. és a 44. ponttal összhangban megalapozott döntést hozhassanak, a felügyeleti funkciónak meg kell bizonyosodnia arról, hogy a befektetési vállalkozás elegendő információt szolgáltat-e a részvényesek számára a javadalmazási

---

<sup>12</sup> Lásd még a részvényesi jogokról szóló 2007/36/EK irányelv 9a. és 9b. cikkét, az (EU) 2017/828 irányelv által módosított formában.

politikáról, amely információk segítik a részvényeseket az ösztönzési struktúra, illetve a javadalmazási struktúra teljes költségének, valamint annak értékelésében, hogy milyen mértékben ösztönzik és szabályozzák a kockázatvállalást. Ezen információkat jóval a vonatkozó részvényesi ülés előtt rendelkezésre kell bocsátani. A javadalmazási politikákról, valamint azok módosításairól, a javadalmazási csomagok kialakításával kapcsolatos eljárásokról és döntéshozatali folyamatokról részletes tájékoztatást kell nyújtani, amely a következőket foglalja magában:

- a. a javadalmazás összetevői;
- b. a javadalmazási csomag fő jellemzői és célkitűzései, valamint azoknak az üzleti és kockázati stratégiához történő igazítása, beleértve a befektetési vállalkozás kockázatvállalási hajlandóságát és vállalati értékeit;
- c. hogyan biztosítják, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen;
- d. a b) pontban felsoroltak előzetes/utólagos kiigazításokban való figyelembevételének módja, különösen az azonosított munkavállalók vonatkozásában.

46. A felügyeleti funkció felelősségi körébe tartoznak a részvényesi közgyűléshez benyújtott javaslatok, valamint a javadalmazási politikákban és gyakorlatokban eszközölt bármilyen változtatás tényleges megvalósítása és felügyelete.

## 2.3 Javadalmazási bizottság felállítása

47. Ha a nemzeti jog másként nem rendelkezik, az adott pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszakban átlagosan 100 millió eurót meghaladó értékű mérlegen belüli és mérlegen kívüli eszközökkel rendelkező befektetési vállalkozásnak javadalmazási bizottságot kell létrehoznia, amely tanácsot ad a felügyeleti funkciót ellátó vezető testületnek, és előkészíti az e testület által meghozandó határozatokat.

48. A javadalmazási bizottságot csoportszinten is fel lehet állítani, beleértve azokat a helyzeteket is, amikor a konszolidáló intézmény a 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozik. A javadalmazási bizottság összetételére vonatkozó, a 2.4.1. szakaszban meghatározott rendelkezések akkor is alkalmazandók, ha a bizottságot csoportszinten hozzák létre.

49. Amennyiben nem kell javadalmazási bizottságot létrehozni, az iránymutatások javadalmazási bizottságra vonatkozó rendelkezéseit a felügyeleti funkcióra alkalmazandó rendelkezéseként kell érteni.

### 2.3.1 A javadalmazási bizottság összetétele

50. A 2019/2034/EU irányelv 33. cikkének (1) bekezdésével összhangban a javadalmazási bizottság a vezető testület azon tagjaiból áll, akik nem látnak el ügyvezetői feladatot, valamint adott esetben a munkavállalók képviselőiből. Kizárólag ezek a munkatársak számítanak a

javadalmazási bizottság tagjainak, még akkor is, ha az üléseken más munkatársak is részt vennének. A javadalmazási bizottságnak nemi szempontból kiegyensúlyozott összeállításúnak kell lennie.

51. A javadalmazási bizottság elnökének, valamint a bizottsági tagok többségének függetlennek kell lennie <sup>13</sup>. Ha a nemzeti jogszabályok a munkavállalóknak a vezető testületben való képviseléről rendelkeznek, a bizottságban egy vagy több munkavállalói képviselőnek részt kell vennie. Amennyiben a független tagok száma nem elegendő, a befektetési vállalkozásoknak különös gondossággal kell eljárniuk a javadalmazási kérdésekben hozott döntésekkel kapcsolatos összeférhetlenségek korlátozására irányuló egyéb intézkedések végrehajtása során.
52. A javadalmazási bizottság minden tagjának megfelelő ismeretekkel, szakértelemmel és szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie a javadalmazási politikák és gyakorlatok, kockázatkezelési és kontrolltevékenységek, nevezetesen a javadalmazási politikának a befektetési vállalkozás kockázati és tőkeprofiljához történő igazítására szolgáló mechanizmus vonatkozásában.

### 2.3.2 A javadalmazási bizottság feladata

53. A javadalmazási bizottság
  - a. felelős a felügyeleti funkció által a javadalmazással kapcsolatban meghozandó döntések előkészítéséért, így különösen a vezető testület vezető funkciót ellátó tagjainak, valamint egyéb azonosított munkavállalóknak a javadalmazásával kapcsolatban;
  - b. támogatást és tanácsadást nyújt a felügyeleti funkció számára a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának kialakításával kapcsolatban, többek között annak érdekében, hogy e javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, és támogassa a különböző nemű munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot;
  - c. támogatja a felügyeleti funkciót a javadalmazási politikák, gyakorlatok és folyamatok felügyeletében, valamint a javadalmazási politikának és a javadalmazási politika nemek közötti semlegességére vonatkozó követelménynek való megfelelés felügyeletében;
  - d. ellenőrzi, hogy a meglévő javadalmazási politika naprakész-e, és szükség esetén javaslatot tesz annak módosítására;
  - e. felülvizsgálja azoknak a külső javadalmazási szaktanácsadóknak a kinevezését, akiket a felügyeleti funkció kérhet fel tanácsadás vagy támogatás céljából;
  - f. biztosítja, hogy a részvényesek megfelelő tájékoztatást kapjanak a javadalmazási politikákról és gyakorlatokról;

<sup>13</sup> A belső irányításról szóló EBH-iránymutatás 5.6. pontjában meghatározott függetlenség; lásd még az EBH és az ESMA közös iránymutatásait a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékeléséről.

- g. értékeli azokat a mechanizmusokat és rendszereket, amelyek biztosítják, hogy a javadalmazási rendszer megfelelően figyelembe vegyen minden kockázati típust, a likviditási és a tőkeszinteket, valamint biztosítják, hogy az átfogó javadalmazási politika nemi szempontból semleges legyen, összeegyeztethető legyen a megbízható és hatékony kockázatkezeléssel, továbbá elősegítse azt, illetve összhangban legyen a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájával, célkitűzéseivel, vállalati kultúrájával és értékeivel, kockázati kultúrájával, valamint hosszú távú érdekeivel;
- h. értékeli a teljesítménycélok teljesülését, valamint az utólagos kockázati kiigazítások szükségességét, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályok alkalmazását;
- i. áttekinti a lehetséges forгатókönyveket annak vizsgálata céljából, hogy hogyan reagálnak a javadalmazási politikák és gyakorlatok a külső és belső eseményekre, valamint a megállapított javadalmazás meghatározására szolgáló kritériumok, illetve az előzetes kockázati kiigazítások tényleges kockázati eredményeken alapuló utólagos vizsgálata céljából.

54. Amennyiben a befektetési vállalkozás javadalmazási bizottságot hozott létre, a megfelelési funkció és – amennyiben létrehozta ilyen funkciókat – a kockázatkezelési és ellenőrzési funkciót ellátó vezető tisztségviselők javadalmazását közvetlenül a javadalmazási bizottságnak kell felügyelnie. Ugyanez vonatkozik azokra a munkatársakra is, akiket a kockázatkezelési eljárások végrehajtásával bíznak meg, amennyiben nem hoztak létre kockázatkezelési funkciót. A javadalmazási bizottság javaslatokat tesz a felügyeleti funkció számára a vezető beosztásban lévő, kontrollfunkciókat ellátó munkavállalóknak nyújtott javadalmazási csomag kialakításáról, illetve a javadalmazás összegéről.

### 2.3.3 Folyamati és jelentéstételi útvonalak

55. A javadalmazási bizottság

- a. hozzáfér a felügyeleti funkcióknak a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és végrehajtására, felügyeletére és felülvizsgálatára vonatkozó döntéshozatali eljárásával kapcsolatos összes adathoz és információhoz;
- b. megfelelő pénzügyi forrásokkal, valamint szabad hozzáféréssel rendelkezik a független kontrollfunkcióktól származó összes információhoz és adathoz, beleértve a kockázatkezelést;
- c. biztosítja a független kontroll és egyéb érintett funkciók (például humán erőforrások, jogi és stratégiai tervezés) szakterületükön történő megfelelő bevonását, és szükség esetén külső tanácsot kér.

56. A javadalmazási bizottság együttműködik a felügyeleti funkció olyan egyéb bizottságaival, amelyek tevékenysége hatással lehet a javadalmazási politikák és gyakorlatok kialakítására és megfelelő működésére (például kockázati, ellenőrzési és jelölő bizottságok), továbbá megfelelő



információkat szolgált a felügyeleti funkciónak, valamint adott esetben a részvényesi közgyűlésnek az elvégzett tevékenységekkel kapcsolatban.

57. Amennyiben létrehozták, a kockázati bizottságnak – a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül – meg kell vizsgálnia, hogy a javadalmazási politikák és gyakorlatok által biztosított ösztönző eszközök figyelembe veszik-e a befektetési vállalkozás kockázatát, tőkéjét, likviditását, valamint a bevételek valószínűségét és időzítését.
58. Amennyiben mindkét bizottságot létrehozták, a kockázati bizottság tagjainak adott esetben részt kell venniük a javadalmazási bizottság ülésein, és fordítva.

## 2.4 A javadalmazási politika felülvizsgálata

59. A felügyeleti funkciónak és – amennyiben létrehoztak ilyet – a javadalmazási bizottságnak biztosítania kell, hogy a befektetési vállalkozás javadalmazási politikáit és gyakorlatait legalább évente egy központi és független belső felülvizsgálatnak vessék alá. A felülvizsgálatnak magában kell foglalnia annak elemzését, hogy a javadalmazási politika nemi szempontból semleges-e.
60. A befektetési vállalkozásoknak nyomon kell követniük a nemek közötti bérkülönbséget; a legalább 50 főt foglalkoztató befektetési vállalkozásoknak a számítást országonként kell elvégezniük, a következő bontásban:
  - a. azonosított munkavállalók, a vezető testület tagjai nélkül;
  - b. az irányítási funkciót ellátó vezető testület tagjai;
  - c. a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület tagjai; és
  - d. egyéb munkavállalók.
61. Amennyiben jelentős különbségek állnak fenn a férfi és női munkavállalók átlagos fizetése, illetve a vezető testület férfi és női tagjainak átlagos fizetése között, a befektetési vállalkozásoknak dokumentálniuk kell ennek fő okait, és adott esetben meg kell hozniuk a megfelelő intézkedéseket, vagy képesnek kell lenniük annak bizonyítására, hogy a különbség oka nem a nemi szempontból nem semleges javadalmazási politikában keresendő.
62. A befektetési vállalkozások csoportjaiban a szabályozásnak, a csoportpolitikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak való megfelelés központi felülvizsgálatát az EU-szintű anyavállalatnak is el kell végeznie.
63. A befektetési vállalkozásoknak a központi és független felülvizsgálatot egyedi alapon kell elvégezniük. Egy csoporton belül a leányvállalatok támaszkodhatnak az EU-szintű anyavállalat vagy intézmény által végzett felülvizsgálatra, amennyiben az összevont alapon végzett felülvizsgálat kiterjedt a befektetési vállalkozásra, és amennyiben az eredményeket a befektetési vállalkozás felügyeleti funkciójának rendelkezésére bocsátják.

64. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület felelősségének sérelme nélkül a javadalmazási politika időszakos független felülvizsgálatát a befektetési vállalkozások részben vagy teljes egészében kiszervezhetik<sup>14</sup>.
65. A központi és független belső felülvizsgálat részeként a befektetési vállalkozásoknak értékelniük kell, hogy az átfogó javadalmazási politikák, gyakorlatok és folyamatok
- a. a rendeltetésüknek megfelelően működnek (így különösen megfelelnek a jóváhagyott politikáknak, eljárásoknak és belső szabályoknak, a javadalmazások kifizetése megfelelő és összhangban van az üzleti stratégiával, valamint megfelelően tükrözik a befektetési vállalkozás kockázati profilját, hosszú távú célkitűzéseit és egyéb céljait);
  - b. megfelelnek a nemzeti és nemzetközi szabályzatoknak, elveknek és standardoknak; valamint
  - c. végrehajtásuk következetes a csoport egészében, valamint nem korlátozzák a befektetési vállalkozást abban, hogy képes legyen a jelen iránymutatások 6. szakaszával összhangban stabil tőkealapot biztosítani.
66. Az egyéb releváns belső vállalati funkciókat (azaz emberierőforrás-, jogi, stratégiai tervezési funkció stb.), valamint egyéb kulcsfontosságú felügyeleti funkciókat betöltő bizottságokat (azaz az ellenőrzési, kockázati és kinevezési bizottságokat) szorosan be kell vonni a befektetési vállalkozás javadalmazási politikáinak felülvizsgálatába a befektetési vállalkozás kockázatkezelési stratégiájához és keretrendszeréhez történő hozzáigazítás biztosítása céljából.
67. Amennyiben az időszakos felülvizsgálatok során azt állapítják meg, hogy a javadalmazási politikák nem a rendeltetésüknek megfelelően vagy nem az előírások szerint működnek, vagy amennyiben ajánlásokat tesznek, a javadalmazási bizottságnak – amennyiben létrehoztak ilyen – vagy a felügyeleti funkcióknak biztosítani kell egy helyreállító cselekvési tervre vonatkozó javaslat megtételét, a terv jóváhagyását és időben történő végrehajtását.
68. Az elvégzett belső felülvizsgálat, valamint a megállapított esetleges hiányosságok helyreállítására szolgáló intézkedések eredményeit vagy írásbeli jelentések, vagy a releváns bizottságok vagy a felügyeleti funkció ülésein készült jegyzőkönyvek formájában dokumentálni kell, és azokat a vezető testület, a releváns bizottságok, valamint a vállalati funkciók rendelkezésére kell bocsátani.

## 2.5 Belső átláthatóság

69. A befektetési vállalkozás javadalmazási politikáját a szervezetten belül közzé kell tenni az összes munkavállaló részére, és annak mindenkor az összes munkavállaló számára hozzáférhetőnek

---

<sup>14</sup> Lásd még a kiszervezésről szóló EBH-iránymutatásokat és a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2016. április 25-i (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletet.

kell lennie. Az egyes munkavállalók javadalmazásának bizalmas elemei nem tartoznak a belső átláthatóság körébe.

70. A munkavállalókat tájékoztatni kell a változó javadalmazásuk jellemzőiről, valamint a szakmai tevékenységeik által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára és változó javadalmazásukra gyakorolt hatás értékeléséhez alkalmazandó folyamatról és kritériumokról. Így különösen megfelelően dokumentálni kell az egyének teljesítményével kapcsolatos értékelési folyamatot, továbbá annak átláthatónak kell lennie az érintett munkavállalók számára.

### 3. Javadalmazási politikák és csoportszintű összefüggések

71. A 2019/2034/EU irányelv 25. cikkével összhangban a befektetési vállalkozásoknak – a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdésében előírányzott eltérések sérelme nélkül – meg kell felelniük az említett irányelv 26., 30., 31., 32. és 33. cikkében foglalt valamennyi követelménynek. Ez magában foglalja a javadalmazásra vonatkozó alkalmazandó szabályozástechnikai standardokat is. A követelmények és azoknak a jelen iránymutatásokban foglalt részletes leírásai egyedi alapon és adott esetben a 2019/2033/EU rendelet 7. cikkében említettek szerint összevont alapon alkalmazandók.
72. Konzolidált szinten az EU-szintű anyavállalatnak és az illetékes hatóságoknak a teljes személyzet vonatkozásában biztosítaniuk kell a javadalmazási politika megvalósítását és betartását, beleértve az összes azonosított munkavállalót, a prudenciális konszolidáció körébe tartozó összes befektetési vállalkozásnál és egyéb szervezetnél és valamennyi fióktelepnél. A javadalmazási politikának nemi szempontból semlegesnek kell lennie. Figyelembe kell venni a leányvállalatokra vonatkozó speciális javadalmazási követelményeket.
73. Az egynél több tagállamban található befektetési vállalkozások és csoporton belüli jogalanyok tekintetében a csoportszintű javadalmazási politikának meg kell határoznia, hogy annak végrehajtása hogyan kezeli a 2019/2034/EU irányelv javadalmazási követelményeinek nemzeti végrehajtásai közötti különbségeket.
74. A követelmények összevont alapon történő alkalmazásakor az azon tagállamban alkalmazandó javadalmazási követelmények alkalmazandók, amelyben az EU-szintű anyavállalat található, többek között azokra az azonosított munkavállalókra is, akik lényeges hatást gyakorolnak a csoport kockázati profiljára, még akkor is, ha a 2019/2034/EU irányelv 30. és 32. cikkében meghatározott követelményeknek az EU-szintű anyavállalat helye szerinti tagállam általi végrehajtása szigorúbb.
75. A harmadik országbeli anyavállalattól befektetési vállalkozásként vagy fióktelepként működő uniós leányvállalathoz kirendelt azon munkavállalókat, akik ha az uniós befektetési vállalkozás vagy fióktelep közvetlen alkalmazásában állnának, az uniós befektetési vállalkozás vagy fióktelep azonosított munkavállalóinak minősülnének, azonosított munkavállalónak kell tekinteni. Az ilyen kirendelt munkavállalók a 2019/2034/EU irányelvben foglalt, javadalmazásra vonatkozó rendelkezések (az uniós befektetési vállalkozás vagy fióktelep székhelye szerinti

tagállamban végrehajtott formában), valamint az alkalmazandó szabályozástechnikai standardok hatálya alá tartoznak. A rövidtávú kirendelések esetében – például amennyiben egy személy csak néhány hétig tartózkodik egy tagállamban az adott projektekkel kapcsolatos munka elvégzése céljából – az adott személy csak akkor tartozik az említett rendelkezések hatálya alá, ha a személy az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard értelmében azonosítható, figyelembe véve a vonatkozó időszakra megállapított javadalmazást, valamint a kirendelés alatti feladatokat és felelősségi köröket.

76. A rövidtávú szerződések és kirendelések nem használhatók a 2019/2034/EU irányelvben, valamint bármely más vonatkozó standardban vagy iránymutatásban meghatározott javadalmazási követelmények kijátszására.
77. A 2019/2034/EU irányelv javadalmazási követelményeinek és az iránymutatások rendelkezéseinek a tagállamokban található befektetési vállalkozásokra történő alkalmazása független attól, hogy a befektetési vállalkozás egy harmadik országbeli anyavállalat leányvállalata vagy sem. Amennyiben egy harmadik országbeli befektetési vállalkozás anyavállalat uniós leányvállalata EU-szintű anyavállalat, a prudenciális konszolidáció körébe nem tartozik bele a harmadik országbeli befektetési vállalkozás anyavállalat, valamint a befektetési vállalkozás anyavállalat más közvetlen leányvállalatainak szintje. Az EU-szintű anyavállalatnak biztosítania kell, hogy a harmadik országbeli befektetési vállalkozás anyavállalatnak az egész csoportra vonatkozó javadalmazási politikáját figyelembe vegye a saját javadalmazási politikáiban, amennyiben ez nem ellentétes a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogszabályokban, köztük a jelen iránymutatásokban meghatározott követelményekkel.

## 4 Arányosság

78. A 2019/2034/EU irányelv 26. cikkének (3) bekezdésében meghatározott arányossági elv célja a javadalmazási politikák és gyakorlatok következetes összeegyeztetése a befektetési vállalkozás egyedi kockázati profiljával, kockázatvállalási hajlandóságával és stratégiájával a javadalmazási követelmények célkitűzéseinek hatékony megvalósítása érdekében.
79. A javadalmazási követelmények és ezen iránymutatások rendelkezéseinek arányos alkalmazása során a befektetési vállalkozásoknak és az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük a befektetési vállalkozás üzleti modelljében és tevékenységeiben rejlő kockázatokat, azok jellegét, nagyságrendjét és összetettségét.
80. A megbízható és hatékony javadalmazási politikák és gyakorlatok meglétére vonatkozó követelmény az összes befektetési vállalkozásra és a teljes személyzetre vonatkozik, függetlenül a befektetési vállalkozás különböző jellemzőitől.
81. Annak értékelésekor, hogy mi minősül arányosnak, valamint amikor meghatározzák a javadalmazási politikák és a kockázatmérési megközelítések kidolgozottságának előírt szintjét, a befektetési vállalkozásoknak és az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük az összes fenti kritérium minőségi és mennyiségi vonatkozásait. Például előfordulhat, hogy egy üzleti

tevékenység nagyságrendje csekély, ám a tevékenységek jellege vagy a termékek összetettsége miatt mégis összetett tevékenységeket és kockázati profilokat foglal magában.

82. Amennyiben a befektetési vállalkozások a 2014/65/EK irányelv 1. melléklete A. szakaszának 2., 3., 4., 6. és 7. pontjában felsorolt szolgáltatások és tevékenységek nyújtására kapnak engedélyt, alapelveként nagyobb mértékű kidolgozottság várható el, különösen akkor, ha a befektetési vállalkozás engedéllyel rendelkezik az ügyfelek pénzének vagy eszközeinek tartására.
83. A fenti célból a befektetési vállalkozásoknak és az illetékes hatóságoknak legalább az alábbi kritériumokat kell figyelembe venniük:
- a. a befektetési vállalkozás mérlegen belüli és mérlegen kívüli eszközei, valamint az, hogy a befektetési vállalkozás megfelel-e a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdésében meghatározott kritériumoknak és küszöbértékeknek;
  - b. a befektetési vállalkozás rendelkezik-e engedéllyel az ügyfelek pénzének vagy eszközeinek tartására;
  - c. a befektetési vállalkozás által végzett engedélyezett tevékenységek és szolgáltatások (pl. a 2014/65/EU irányelv I. mellékletének A. és B. szakasza) és egyéb szolgáltatások (pl. elszámolási szolgáltatások) típusa;
  - d. a kezelt vagyon nagysága;
  - e. a védett és kezelt eszközök;
  - f. a kezelt ügyfélmegbízások volumene;
  - g. a napi kereskedési forgalom volumene;
  - h. a befektetési vállalkozás földrajzi jelenléte, valamint a tevékenységek nagyságrendje minden egyes joghatóságra vonatkozóan, a harmadik országokat is beleértve;
  - i. a jogi forma, valamint a rendelkezésre álló részesedési és hitelviszonyt megtestesítő instrumentumok;
  - j. a tőkekövetelmények meghatározására használt módszerek;
  - k. a befektetési vállalkozás csoport része-e, és ha igen, a csoport tekintetében elvégzett arányossági értékelés és azon csoport jellemzői, amelyhez a befektetési vállalkozás tartozik;
  - l. az alapul szolgáló üzleti stratégia;
  - m. az üzleti tevékenységek struktúrája, valamint az üzleti tevékenységek kockázatainak időhorizontjai, mérhetősége és kiszámíthatósága;

- n. a befektetési vállalkozás finanszírozási struktúrája;
- o. a befektetési vállalkozás belső szervezeti felépítése, beleértve az azonosított munkavállalóknak kifizethető változó javadalmazás szintjét;
- p. a befektetési vállalkozás nyereségének és veszteségének fő forrásai és struktúrája;
- q. az ügyfelek típusai (például lakossági, vállalati, kisvállalkozások, közintézmények);
- r. a pénzügyi eszközök vagy szerződések összetettsége.
- s. kiszervezett tevékenységek és az értékesítési csatornák;
- t. a meglévő információtechnológiai (IT) rendszerek, beleértve a működés folyamatosságát biztosító rendszereket és az e területhez tartozó tevékenységek kiszervezését.

84. A javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatásokban meghatározott rendelkezések arányos alkalmazása előtt a 2019/2034/EU irányelv 30. cikkének (1) bekezdésében és az ugyanezen irányelv 30. cikkének (4) bekezdése szerinti megbízás alapján kiadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletben (azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard) meghatározott kritériumok és a további belső kritériumok alapján el kell végezni a munkavállalók azonosítását<sup>15</sup>.

85. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozó különös javadalmazási politikáknak az iránymutatások 3. és 4. szakaszával összhangban történő végrehajtásakor az arányosság alkalmazása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriája által a befektetési vállalkozás és az általa kezelt eszközök kockázati profiljára gyakorolt hatást.

86. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a befektetési vállalkozások olyan módon feleljenek meg a javadalmazási követelményeknek és a jelen iránymutatások rendelkezéseinek, amely biztosítja a különböző befektetési vállalkozások közötti egyenlő versenyfeltételeket.

### **A változó javadalmazás kifizetési folyamata alóli mentességek**

87. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (4) bekezdése tagállamok általi végrehajtásának sérelme nélkül, a nemzeti jogban meghatározott küszöbértéket el nem érő teljes eszközállománnyal rendelkező befektetési vállalkozások nem kötelesek alkalmazni a változó javadalmazás elhalasztására és instrumentumokban történő kifizetésére vonatkozó, a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének j) és l) pontjában, valamint 32. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdésében meghatározott követelményeket.

---

<sup>15</sup> Lásd az azonosítási folyamatra vonatkozó, a jelen iránymutatások 5. szakaszában foglalt iránymutatásokat.

88. A valamely munkavállalónak fizetett éves változó javadalmazás összegének és az éves javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti tényleges aránynak a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (4) bekezdése b) pontjának céljából, azaz a változó javadalmazás halasztására és egyes munkavállalók számára instrumentumokban való kifizetésére vonatkozó követelmény alóli mentességek alkalmazása céljából történő megállapítása során a befektetési vállalkozásoknak az a) és b) pontban meghatározott összegeket kell figyelembe venniük, és a c)–h) pontban foglalt további feltételeket kell alkalmazniuk:

- a. a teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás, amely időszak megegyezik azzal a pénzügyi évvel, amelynek tekintetében megállapítják, hogy alkalmazható-e a mentesség, és valamennyi olyan teljesítmény-időszakra megállapított éves változó javadalmazás, amelynek ebben a pénzügyi évben lett vége, függetlenül azoknak az alapul szolgáló teljesítmény-időszakoknak a hosszától, amelyeknek ebben a pénzügyi évben lett vége, pl. ennek magában kell foglalnia a megújuló és nem megújuló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló változó javadalmazás teljes összegét és az egy évnél hosszabb időszakra szóló megtartási bónuszokat is, amennyiben az alapul szolgáló időszak az adott pénzügyi évben végződött;
- b. az előző teljesítményévre odaítélt éves rögzített javadalmazás; a befektetési vállalkozások az egyéb olyan javadalmazásokat, amelyek a 127. és 128. pont alapján rögzített javadalmazásnak minősülnek, kizárhatják a számításból;
- c. az előző teljesítményév tekintetében megállapított változó javadalmazás, függetlenül attól, hogy a javadalmazás milyen módon kerül kifizetésre, azaz készpénzben, instrumentumokban vagy a változó javadalmazás egyéb formái révén;
- d. a változó javadalmazásnak a megállapított változó javadalmazás valamennyi formáját magában kell foglalnia, beleértve a teljesítményen alapuló változó javadalmazást, a garantált változó javadalmazásként kifizetett összegeket, a megtartási bónuszokat, a végkielégítéseket és a nem kötelező nyugdíjuttatásokat;
- e. az egy évnél hosszabb teljesítmény-időszakokra, pl. hosszú távú ösztönző programok vagy többéves teljesítménymérési időszakok alapján odaítélt változó javadalmazás összege, figyelembe véve annak a teljesítményévnek a teljes összegét, amelyben a teljesítmény-időszakok véget érnek;
- f. a teljesítményéven belül garantált változó javadalmazásként, megtartási bónuszként, végkielégítésként és nem kötelező nyugdíjuttatásként megállapított változó javadalmazás teljes összege;
- g. az összegeknek a rögzített és a változó javadalmazás jelen iránymutatásokban foglalt fogalom meghatározásán kell alapulniuk, és ezeket a megállapított bruttó javadalmazás alapján kell kiszámítani;

- h. amennyiben az összeget egyénileg határozzák meg, a befektetési vállalkozás által megállapított javadalmazást kell figyelembe venni; ha az összeget összevont alapon határozzák meg, a prudenciális konszolidáció körén belül megállapított összes javadalmazást figyelembe kell venni; és
  - i. ha az összegeket nem euróban fizetik ki, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a befektetési vállalkozás pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyam segítségével át kell számítani euróba<sup>16</sup>.
89. A folyó pénzügyi évet közvetlenül megelőző négyéves időszak átlagos eszközértékének a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (4) bekezdésének a) pontja céljából történő kiszámításakor a befektetési vállalkozásoknak a négy megelőző pénzügyi év végén kimutatott ezen értékek egyszerű átlagát kell felhasználniuk. Amennyiben az elszámolásokat nem euróban vezetik, azokat a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából a pénzügyi év utolsó hónapjára vonatkozóan közzétett átváltási árfolyamon át kell számítani euróba.
90. Amennyiben a nemzeti jog felhatalmazza az illetékes hatóságokat arra, hogy a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (4) bekezdésének a) pontja szerinti értékhatárokat az egyes befektetési vállalkozások tekintetében meghatározzák, az értékhatárok csökkentésekor vagy növelésekor figyelembe kell venniük a befektetési vállalkozások tevékenységeinek jellegét, körét és összetettségét, belső szervezeti felépítését vagy adott esetben azon csoport sajátosságait, amelyhez tartozik, továbbá figyelembe kell venniük a jelen iránymutatásokban meghatározott arányossági elvet is. Ugyanez vonatkozik a 32. cikk (5) bekezdésének c), d) és e) pontjában és a 32. cikk (6) bekezdésében meghatározott értékhatárok csökkentésére is.
91. Amennyiben a nemzeti jog felhatalmazza az illetékes hatóságokat arra, hogy a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (7) bekezdése szerinti értékhatárokat az egyes alkalmazottakra vonatkozóan megállapítsák, az illetékes hatóságoknak az értékhatár csökkentésekor figyelembe kell venniük az e cikkben foglalt kritériumokat, valamint az alkalmazottak szakmai tevékenységének a befektetési vállalkozás és az által kezelt eszközök kockázati profiljára gyakorolt hatását a többi azonosított munkavállalóval összehasonlítva. Ha például a kockázati profilra gyakorolt hatás jelentősebb, helyénvaló lehet a halasztás és az instrumentumokban történő kifizetés előírása.

## 5. Az azonosítási folyamat

92. A befektetési vállalkozások felelőssége azon munkavállalók azonosítása, akiknek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol a befektetési vállalkozás kockázati profiljára vagy az általa kezelt eszközökre (azonosított munkavállalók). Minden befektetési vállalkozásnak évente önértékelést kell végeznie az összes olyan munkavállaló azonosítása céljából, akiknek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol a befektetési vállalkozás kockázati profiljára vagy az

---

<sup>16</sup> Az átváltási árfolyamok az Európai Bizottság weboldalán, a következő címen található: [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)



által kezelt eszközökre. Az azonosítási folyamat a befektetési vállalkozás átfogó javadalmazási politikájának részét kell, hogy képezze.

93. Az önértékelés alapjául az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standardban meghatározott minőségi és mennyiségi kritériumoknak kell szolgálniuk, és amennyiben szükség van rá az összes olyan munkavállaló teljes körű azonosításához, akiknek a szakmai tevékenysége lényeges hatást gyakorol a befektetési vállalkozás és az általa kezelt eszközök kockázati profiljára, az önértékelésnek a befektetési vállalkozás által meghatározott kiegészítő kritériumokat kell tartalmaznia, amelyek tükrözik a befektetési vállalkozáson belül folytatott különböző tevékenységek kockázati szintjeit, valamint a munkavállalók által a kockázati profilra gyakorolt hatást.
94. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a megelőző pénzügyi évben megállapított rögzített javadalmazást és a megelőző évben vagy a megelőző évre vonatkozóan a személyzet számára megállapított változó javadalmazást kell figyelembe venni. A megelőző évben megállapított változó javadalmazás a megelőző pénzügyi évben korábbi teljesítményre hivatkozva megállapított változó javadalmazás. Az alkalmazandó módszert a befektetési vállalkozásoknak javadalmazási politikájukban kell meghatározniuk. A munkavállalók javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumok alkalmazásakor a befektetési vállalkozásoknak a szakmai tevékenységekért az előző pénzügyi évben megállapított összes pénzbeli és nem pénzbeli rögzített és változó javadalmazási összetevőt figyelembe kell venniük. Az egyéni szinten el nem számolt szokásos javadalmazási csomagokat az adott személyzeti tagra a teljes összeg objektív kritériumok alapján történő lebontásával kell figyelembe venni.
95. Az euróban meghatározott mennyiségi kritériumok alkalmazásakor azoknak a befektetési vállalkozásoknak, amelyek az eurótól eltérő pénznemben állapítanak meg javadalmazásokat, az alkalmazandó értékhatárokat vagy az elszámolások konszolidálása céljából használt belső átváltási árfolyamon, vagy a Bizottság által a pénzügyi programozás és a költségvetés céljából használt árfolyamon át kell számítani; az utóbbi esetben vagy az azon hónapban használt árfolyamot kell figyelembe venni, amelyben a javadalmazást megállapították, vagy a befektetési vállalkozás pénzügyi évének utolsó hónapjára vonatkozó árfolyamot. A befektetési vállalkozásnak javadalmazási politikájában dokumentálnia kell az átváltási árfolyam meghatározására alkalmazandó módszert.
96. Az önértékelésnek egyértelműnek, következetesnek és megfelelően dokumentálnak kell lennie, illetve azt az év során rendszeresen frissíteni kell legalább az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard szerinti minőségi kritériumok vonatkozásában, valamint adott esetben ezen túlmenően a befektetési vállalkozások kritériumai alapján. A befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy azokat a munkavállalókat, akikre az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard 3. cikkében meghatározott kritériumok egy adott pénzügyi évben legalább három hónapig érvényesek vagy valószínűleg érvényesek, azonosított munkavállalókként kezeljék.

97. A munkavállalók azonosításával kapcsolatban elvégzett önértékelés dokumentációjának legalább a következő információkat kell magában foglalnia:
- az önértékelés alapját képező indokolás, valamint az önértékelés alkalmazási köre;
  - a befektetési vállalkozás üzleti stratégiájából és tevékenységeiből eredő kockázatok értékelésére használt megközelítés, a különböző földrajzi helyekre vonatkozóan is;
  - a konszolidációs körbe tartozó befektetési vállalkozásoknál és más jogalanyoknál, a leányvállalatoknál és a fióktelepeknél – többek között a harmadik országbeli ilyen vállalatoknál – dolgozó személyek értékelésének módja;
  - az önértékelési folyamat kialakításába, felügyeletébe, felülvizsgálatába és alkalmazásába bevont különböző vállalati testületek és belső funkciók feladatai és felelősségi körei; valamint
  - az azonosítási folyamat eredménye.
98. A befektetési vállalkozásoknak nyilvántartást kell készíteniük az azonosítási folyamatról és annak eredményeiről, valamint igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé, hogy milyen módon azonosították a munkavállalókat az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standardban meghatározott mennyiségi és minőségi kritériumok, valamint a befektetési vállalkozások által alkalmazott bármely más kiegészítő kritériumok alapján.
99. Az önértékelés dokumentációjának tartalmaznia kell az azonosított munkavállalók számát, beleértve az első alkalommal azonosított munkavállalók számát, az adott munkakörrel kapcsolatos felelősségi köröket és tevékenységeket, az azonosított munkavállalók nevét vagy más egyedi azonosítóját, valamint az befektetési vállalkozáson belüli üzleti területekhez való sorolását, illetve az előző év önértékelésének eredményeivel történő összehasonlítást.
100. A dokumentációban szerepelniük kell azoknak a munkavállalóknak is, akiket a mennyiségi kritériumok alapján azonosítottak, de akiknek a szakmai tevékenysége az értékelés szerint az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standarddal összhangban nem gyakorol lényeges hatást a befektetési vállalkozás és az általa kezelt eszközök kockázati profiljára. A befektetési vállalkozásoknak a dokumentációt megfelelő ideig meg kell őrizniük, lehetővé téve az illetékes hatóságok számára a felülvizsgálat elvégzését.

## 5.1 Kivételek előzetes jóváhagyása

101. Amennyiben a befektetési vállalkozás az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard alapján megállapítja, hogy egy adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást a befektetési vállalkozás és az általa kezelt eszközök kockázati profiljára, és előzetes jóváhagyás iránti kérelmet nyújt be, a következők alkalmazandók:
- az éves azonosítási folyamat részeként elvégzett elemzés alapján a vezető testület dönti el, hogy a munkavállaló valóban nem gyakorol-e lényeges hatást a befektetési vállalkozás

és az általa kezelt eszközök kockázati profiljára, és értesíti a felügyeleti funkciót a meghozott döntésről. A felügyeleti funkció, vagy – ha létrehozták ilyen – a javadalmazási bizottság felülvizsgálja azokat a kritériumokat és folyamatokat, amelyek alapján a döntést meghozták, és jóváhagyja az alkalmazott kivételeket;<sup>17</sup>

- b. az előzetes jóváhagyásra vonatkozó kérelmeket haladéktalanul, de legkésőbb az előző pénzügyi év végét követő hat hónapon belül be kell nyújtani. Az illetékes hatóság értékeli, majd jóváhagyja vagy elutasítja a kérelmet, lehetőség szerint a teljes dokumentáció kézhezvételétől számított három hónapon belül;
- c. amennyiben a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 1 000 000 EUR vagy azt meghaladó összegű teljes javadalmazást állapítottak meg, az illetékes hatóság azonnal értesíti az Európai Bankhatóságot a beérkezett kérelemről, és benyújtja előzetes értékelését. Kérésre az illetékes hatóságnak be kell nyújtania az EBH részére a befektetési vállalkozás által kapott összes információt. Az EBH a kérelem jóváhagyására vagy elutasítására vonatkozó döntés illetékes hatóság általi meghozatalát megelőzően kapcsolatba lép az illetékes hatósággal annak biztosítása érdekében, hogy a kivételeket következetesen engedélyezzék.

102. Az azonosított személyzetet érintő, mennyiségi kritériumokkal kapcsolatos kivételekre vonatkozó előzetes jóváhagyást csak korlátozott időtartamra szabad megadni. Az azonosított személyzetről szóló szabályozástechnikai standard szerinti, előzetes jóváhagyás iránti kérelmet évente be kell nyújtani. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknek a kérelmével kapcsolatban első alkalommal hoznak döntést, az előzetes jóváhagyásnak csak arra a pénzügyi évre kell vonatkoznia, amelyben az előzetes jóváhagyást kérelmezték, valamint az azt követő pénzügyi évre. Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akikre vonatkozóan a kivételt már jóváhagyták a folyó pénzügyi évre vonatkozóan, az előzetes jóváhagyásnak csak a következő pénzügyi évre kell vonatkoznia.

103. Amennyiben az azonosított munkavállalók mentességben részesülnek olyan leányvállalatoknál, amelyek nem tartoznak a 2019/2034/EU irányelv hatálya alá, a befektetési vállalkozás anyavállalat illetékes hatóságát kell az illetékes hatóságnak tekinteni. A befektetési vállalkozások azon fióktelepeinek vonatkozásában, amelyek központi irodája harmadik országban van, az illetékes hatóság az az illetékes hatóság, amely felelős azon tagállam befektetési vállalkozásainak felügyeletéért, ahol a fióktelep található.

104. Az előzetes jóváhagyásra irányuló kérelmekben szerepelnie kell az összes mentességben részesülő azonosított munkavállaló nevének vagy más egyedi azonosítójának, az azon üzleti egység által a befektetési vállalkozás teljes szavatolótőke-követelményéhez nyújtott hozzájárulás százalékarányának, amelyikben a munkavállaló tevékenykedik, valamint a munkavállaló által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatás elemzésének minden egyes azonosított munkavállalóra vonatkozóan. Amennyiben az azonosított

---

<sup>17</sup> A javadalmazási politika alóli kivételek jóváhagyásával kapcsolatban lásd a 103. pontot.

munkavállalók ugyanabban az üzleti egységben tevékenykednek, és ugyanazt a feladatkört látják el, közös értékelést kell végezni.

## 5.2 Az azonosítási folyamat irányítása

105. Az azonosítási folyamatért, valamint az erre vonatkozó politikáért a vezető testület tartozik végső felelősséggel. A felügyeleti funkciót ellátó vezető testület
- a. jóváhagyja az azonosítási folyamatra vonatkozó politikát a javadalmazási politika részeként;
  - b. részt vesz az önértékelés kialakításában;
  - c. biztosítja, hogy a munkavállalók azonosítására irányuló értékelést a 2019/2034/EU irányelvvel, az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standarddal, valamint a jelen iránymutatásokkal összhangban végezzék el;
  - d. folyamatosan felügyeli az azonosítási folyamatot;
  - e. jóváhagyja az elfogadott szabályzat alóli lényeges kivételeket, vagy az elfogadott politikában végrehajtott módosításokat, illetve alaposan mérlegeli és figyelemmel kíséri ezek hatásait;
  - f. jóváhagyja vagy felügyeli a munkavállalók bármilyen mentesülését az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standarddal összhangban, amennyiben a befektetési vállalkozás úgy ítéli meg, hogy a munkavállalók nem felelnek meg az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standardban meghatározott mennyiségi kritériumoknak, mivel ténylegesen nem gyakorolnak lényeges hatást a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára;
  - g. időszakosan felülvizsgálja a jóváhagyott politikát és szükség esetén módosítja azt.
106. Amennyiben javadalmazási bizottságot hoztak létre, annak a javadalmazásra vonatkozó döntések előkészítésével kapcsolatos felelősségi köreivel összhangban aktívan részt kell vennie az azonosítási folyamatban. Amennyiben nem hoztak létre javadalmazási bizottságot, a felügyeleti funkciót ellátó vezető testület nem vezető funkciót ellátó és – amennyiben lehetséges – független tagjainak kell a vonatkozó feladatokat végrehajtaniuk.
107. A megfelelési funkciót, a kockázatkezelési funkciót vagy a kockázatkezelési eljárások végrehajtásával megbízott munkatársakat, az üzleti támogató funkciókat (például jogi, emberierőforrás-funkciókat), valamint a vezető testület illetékes bizottságait (azaz a kockázati, kinevezési és vizsgálati bizottságokat) a meghatározott feladatukkal összhangban, valamint folyamatosan be kell vonni az azonosítási folyamatba. Így különösen, amennyiben kockázati bizottságot hoztak létre, azt be kell vonni az azonosítási folyamatba a javadalmazási bizottság feladatainak sérelme nélkül. A befektetési vállalkozásoknak lehetővé kell tenniük az azonosítási folyamatba bevont összes belső testület és funkció közötti megfelelő információcserét. Az azonosítási folyamatot és annak eredményét független belső vagy külső felülvizsgálatnak kell alávetni.

### 5.3 Azonosítási folyamat egyedi és konszolidált szinten

108. A 2019/2034/EU irányelv 30. cikkének (1) bekezdése szerinti személyzeti kategóriák azonosítása során a befektetési vállalkozásoknak az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standardban szereplő minőségi és mennyiségi azonosítási kritériumokat, valamint a befektetési vállalkozások által ezen felül meghatározott kritériumokat kell alkalmazniuk mind egyedi alapon, az egyes befektetési vállalkozások számainak felhasználásával és helyzetének figyelembevételével, mind pedig összevont alapon. Összevont alapon az EU-szintű anyavállalatnak a kritériumokat az összevont számadatok felhasználásával és az összevont helyzetet, valamint a befektetési vállalkozások kockázati profiljára gyakorolt hatást figyelembe véve, összevont alapon kell alkalmaznia.
109. A mennyiségi azonosítási kritériumok összevont szinten történő alkalmazásakor egy leányvállalat munkavállalóit csak akkor veszik figyelembe, ha összevont alapon felelősek az említett kritériumokban meghatározott funkciókért. Egy leányvállalat olyan munkavállalóját például, aki a leányvállalat vezető testületének tagja, „a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja” kritériummal összefüggésben csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló tagja az EU-szintű befektetési vállalkozás anyavállalat vezető testületének is.
110. A mennyiségi azonosítási kritériumok konszolidált alapon történő alkalmazásakor a befektetési vállalkozásoknak a prudenciális konszolidáció teljes körén belül figyelembe kell venniük az alkalmazottaknak nyújtott valamennyi javadalmazást.
111. A mennyiségi azonosítási kritériumok alkalmazásakor a befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia a mennyiségi kritériumokban megnevezett funkcióért felelős munkavállalókat; az azonosítás fő kritériuma nem a funkció elnevezése, hanem a funkcióra ruházott intézkedési és felelősségi kör.

### 5.4 Az EU-szintű anyavállalat szerepe

112. Az EU-szintű anyavállalatnak biztosítania kell a csoport javadalmazási politikájának teljes körű következetességét, beleértve az azonosítási folyamatokat, valamint a megfelelő végrehajtást összevont és egyedi alapon.

### 5.5 A leányvállalatok és fióktelepek feladata

113. Azon befektetési vállalkozásoknak, amelyek egy EU-szintű anyavállalat leányvállalatai, javadalmazási politikájuk részeként kell végrehajtaniuk az EU-szintű anyavállalat által kibocsátott politikát, valamint a munkavállalók azonosítására irányuló folyamatot.
114. Minden leányvállalatnak aktívan részt kell vennie a konszolidáló EU-szintű anyavállalat által elvégzett azonosítási folyamatban. Így különösen a prudenciális konszolidáció körébe tartozó minden leányvállalatnak – beleértve azokat is, amelyek maguk nem tartoznak a 2019/2034/EU irányelv hatálya alá – az EU-szintű anyavállalat rendelkezésére kell bocsátania minden olyan

információt, amely szükséges azon munkavállalók összevont alapon történő megfelelő azonosításához, akik jelentős hatást gyakorolnak a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára.

115. Azon leányvállalatok számára, amelyek maguk nem tartoznak a 2019/2034/EU irányelv hatálya alá, nem előírás, hogy egyedi szinten azonosítási folyamatot végezzenek, kivéve akkor, ha ezt ágazatspecifikus javadalmazási követelmények alapján előírják számukra. Azon leányvállalatok esetében, amelyekre nem vonatkozik az irányelv vagy más egyedi javadalmazási követelmény, az értékelést az EU-szintű anyavállalatnak kell elvégeznie összevont alapon, a leányvállalat által szolgáltatott információk alapján. A 2019/2034/EU irányelv hatálya alá tartozó befektetési vállalkozásoknak a munkavállalók azonosítására irányuló önértékelésüket egyedi szinten kell végrehajtaniuk. Az azonosítási folyamatba konszolidált alapon bevont befektetési vállalkozások az azonosítási folyamat egyedi szinten történő gyakorlati alkalmazását az EU-szintű anyavállalatra ruházhatják.
116. A harmadik országban központi irodával rendelkező befektetési vállalkozások tagállami fióktelepeinek, valamint a harmadik országbeli befektetési vállalkozás anyavállalatok leányvállalataként működő tagállami befektetési vállalkozásoknak végre kell hajtaniuk az azonosítási folyamatot, és annak eredményéről tájékoztatniuk kell a befektetési vállalkozás anyavállalataikat. A tagállami befektetési vállalkozásoknak be kell vonniuk az értékelésükbe a prudenciális konszolidáció körébe tartozó leányvállalataikat, valamint a harmadik országbeli fióktelepeket is. A befektetési vállalkozásoknak tisztában kell lenniük azzal, hogy a fióktelepek a befektetési vállalkozás nem független részeit alkotják.
117. A valamely tagállamban található harmadik országbeli fióktelepek esetében az azonosításra vonatkozó kritériumokat ugyanolyan módon kell a tagállamban található funkciókra, üzleti tevékenységekre, valamint munkavállalókra alkalmazni, mint a befektetési vállalkozásokra egyedi szinten.

## 6. Tőkealap

118. A befektetési vállalkozások és az illetékes hatóságok biztosítják, hogy a változó javadalmazásnak a befektetési vállalkozás javadalmazási politikája szerinti megállapítása, kifizetése és megszolgálása, beleértve a malus- és visszakövetelési szabályokat, ne érintse a befektetési vállalkozás stabil tőkealap biztosítására való képességét.
119. Annak értékelésekor, hogy a tőkealap stabil-e, a befektetési vállalkozásnak figyelembe kell vennie a teljes szavatoló tőkét, annak összetételét és különösen az elsődleges alapvető tőkét és a szavatolótőke-követelményeket. A stabil tőkealap fenntartására vonatkozó követelmény összevont alapon is alkalmazandó. Ezen túlmenően az illetékes hatóságoknak figyelembe kell venniük a felülvizsgálataik eredményeit.

120. A befektetési vállalkozásoknak a változó javadalmazás hatásait – beleértve az azonnali és halasztott kifizetések összegét – bele kell foglalniuk a tőke- és likviditási tervekbe, valamint a tőkemegfelelés átfogó belső értékelési eljárásába.
121. A befektetési vállalkozás által megállapított teljes változó javadalmazás hosszú távon nem korlátozhatja a befektetési vállalkozást a stabil tőkealap fenntartásában vagy helyreállításában, és figyelembe kell vennie a részvényesek és tulajdonosok, betétesek, befektetők, valamint az egyéb érdekeltek érdekeit. A változó javadalmazás nem állapítható meg vagy nem fizethető ki abban az esetben, ha az azt eredményezné, hogy a befektetési vállalkozás tőkealapja elveszítené stabilitását. A befektetési vállalkozásnak az alábbiak meghatározása során figyelembe kell vennie a jelen követelményeket, a belső tőkemegfelelés-értékelési eljárás eredményeit, a többéves tőke tervezést, valamint az illetékes hatóságok és az európai felügyeleti hatóságok kifizetésekre vonatkozó ajánlásait:
- a. a változó javadalmazás teljes összege, amely az adott évre megállapítható; valamint
  - b. a változó javadalmazás azon összege, amelyet az adott évben kifizetnek vagy megszolgálnak tekintenek.
122. Azoknak a befektetési vállalkozásoknak, amelyek nem rendelkeznek stabil tőkealappal, vagy amelyeknél a tőkealap stabilitása veszélyben van, az alábbi intézkedéseket kell megtenniük a változó javadalmazásra vonatkozóan:
- a. a változó bónuszkeret csökkentése, beleértve annak nullára történő csökkentésének lehetőségét;
  - b. a szükséges teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen a malus alkalmazása;
  - c. a befektetési vállalkozás adott évben – és esetlegesen az azt követő években – elért nettó nyereségének a tőkealap megerősítésére történő felhasználása. A befektetési vállalkozás nem nyújthat kártérítést, illetve nem alkalmazhat a rendelkezés kijátszása érdekében olyan egyéb kifizetéseket, eszközöket vagy módszereket a későbbi években sem a változó javadalmazás olyan csökkentése miatt, amelyre a stabil tőkealap biztosítása miatt volt szükség, vagy .
123. Amennyiben a változó javadalmazás megállapítása hátrányos hatással van a stabil tőkealap fenntartására, az illetékes hatóságoknak be kell avatkozniuk oly módon, hogy előírják a befektetési vállalkozás számára a változó javadalmazás teljes összegének csökkentését vagy maximalizálását, ameddig a tőkemegfelelési helyzet nem javul; valamint szükség esetén a befektetési vállalkozás számára teljesítmény-kiigazítási intézkedések, így különösen malus alkalmazását írhatják elő, továbbá előírhatják a befektetési vállalkozások számára a nettó nyereségeknek a szavatoló tőke megerősítése céljából történő felhasználását.

## II. cím – A javadalmazás struktúrája

### 7. Javadalmazási kategóriák

124. A 2019/2034/EU irányelv szerint a javadalmazás vagy rögzített, vagy változó javadalmazás; a javadalmazásnak nincs harmadik kategóriája. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4)–(7) bekezdése szerinti mentességek nemzeti végrehajtásának sérelme nélkül, amennyiben a javadalmazás változó, és azt az azonosított munkavállalók részére fizetik ki, az irányelv 26. és 30. cikkében meghatározott általános követelményeken felül a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkében meghatározott összes követelménynek is meg kell felelni. Ennek érdekében a befektetési vállalkozásoknak az iránymutatásokkal összhangban a javadalmazások összetevőit rögzített vagy változó javadalmazáshoz kell rendelniük, továbbá a javadalmazási politikáiknak egyértelmű, objektív, előre meghatározott és átlátható kritériumokat kell meghatározniuk az összes javadalmazási összetevő rögzített vagy változó kategóriába történő besorolására vonatkozóan, a jelen iránymutatásokkal összhangban.
125. Amennyiben egy összetevőt az irányelvekben meghatározott kritériumok alapján nem lehet egyértelműen a rögzített javadalmazáshoz rendelni, azt változó javadalmazásnak kell tekinteni.
126. A javadalmazás rögzített, amennyiben a megállapítására és az összegére vonatkozó feltételek
- a. előre meghatározott kritériumokon alapulnak;
  - b. nem önkényes módon tükrözik a szakmai tapasztalat szintjét, valamint a munkavállalók szolgálati idejét;
  - c. átláthatók az egyes munkavállalók részére megállapított egyéni összegek vonatkozásában;
  - d. állandóak, azaz fenntartják azokat a konkrét feladathoz és szervezeti felelősségi körökhöz rendelt időszak alatt;
  - e. nem visszavonhatók; az állandó összeget csak kollektív bértárgyaláson keresztül, vagy újratárgyalást követően módosítják a bérmegállapításra vonatkozó nemzeti kritériumokkal összhangban;
  - f. a befektetési vállalkozás által nem csökkenthetők, függeszthetők fel vagy szüntethetők meg;
  - g. nem ösztönzik a kockázatvállalást; valamint
  - h. nem függenek a teljesítménytől.



127. Azok a javadalmazási összetevők, amelyek vagy egy általános, az egész befektetési vállalkozásra kiterjedő politika részei, amennyiben megfelelnek a 128. pontban felsorolt feltételeknek, vagy nemzeti jogszabály alapján kötelező kifizetések, rögzített javadalmazásnak minősülnek. Ebbe beletartoznak a szokásos foglalkoztatási csomagok részét képező kifizetések az iránymutatásokban meghatározottak szerint.
128. Az alábbi javadalmazási összetevőket szintén rögzítettnek kell tekinteni, amennyiben a hasonló helyzeteket következetes módon kezelik:
- a. a külföldön munkát végzők részére fizetett javadalmazás, figyelembe véve a más országok megélhetési költségeit és adókulcsait;
  - b. a rögzített alpbér megemelésére olyan esetekben alkalmazott támogatások, ahol a munkavállalók külföldön dolgoznak, és kevesebb javadalmazást kapnak annál, mint amit a helyi munkaerőpiacon kapnának egy hasonló pozícióban, amennyiben az alábbi különös követelmények teljesülnek:
    - i. a támogatást megkülönböztetéstől mentes módon fizetik ki az összes hasonló helyzetben lévő munkavállaló részére;
    - ii. a támogatást azért állapítják meg, mert a személyzet ideiglenesen külföldön vagy más pozícióban dolgozik, és a javadalmazásuk szintje kiigazítást igényel ahhoz, hogy tükrözze az adott piac kifizetési szintjeit;
    - iii. a kiegészítő kifizetések szintje előre meghatározott kritériumokon alapul;
    - iv. a támogatás időtartama a fent említett helyzet időtartamához kötött.

## 8. A javadalmazási összetevők különös esetei

### 8.1 Támogatások

129. A befektetési vállalkozások változó és rögzített javadalmazása különböző összetevőkből állhat, beleértve a kiegészítő vagy járulékos kifizetéseket vagy juttatásokat. A befektetési vállalkozásoknak elemezniük kell a támogatásokat<sup>18</sup>, és azokat a javadalmazás változó vagy rögzített összetevőjéhez kell rendelniük. A hozzárendelést a 7. szakaszban meghatározott kritériumok alapján kell elvégezni.
130. Így különösen, ha a támogatásokat rögzített javadalmazásnak tekintik, de azok az alábbi jellemzők bármelyikével rendelkeznek, a befektetési vállalkozásnak megfelelően dokumentálnia kell a 7. szakasz szerint elvégzett értékelések eredményeit:

---

<sup>18</sup> A megnevezés befektetési vállalkozásként eltérhet: munkakör alapú javadalmazás, juttatás, változó munkakör alapú juttatás, rögzített juttatás stb.

- a. a támogatásokat kizárólag az azonosított munkavállalók részére fizetik ki<sup>19</sup>;
  - b. a támogatásokat kizárólag olyan esetekben fizetik ki, amikor a javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány egyébként meghaladná a javadalmazási politikában meghatározott arányt;
  - c. a támogatások olyan mutatókhoz kapcsolódnak, amelyek esetlegesen teljesítménymérőnek tekinthetők. Ebben az esetben a befektetési vállalkozásnak – például a felhasznált teljesítménymutatókkal fennálló összefüggés elemzésével – igazolnia kell, hogy ezek a mutatók nem kapcsolódnak a befektetési vállalkozás teljesítményéhez.
131. Amennyiben a támogatások a munkavállalók feladatán, funkcióján vagy szervezeti felelősségén alapulnak, a javadalmazás rögzített összetevőjéhez való megfelelő hozzárendelés érdekében a támogatásoknak az alábbi információk figyelembevételével meg kell felelniük a 128. pontban meghatározott kritériumoknak:
- a. a támogatás egy feladathoz vagy szervezeti felelősségi körhöz kötött, és addig állapítják meg, ameddig nem történik olyan lényeges változás a feladattal kapcsolatos felelősségi és intézkedési körökben, amelynek eredményeképpen a munkavállalók más feladatot vagy szervezeti felelősségi kört töltenének be;
  - b. az összeg az egy bizonyos feladatkör vagy szervezeti felelősségi kör betöltésén, valamint a 14. pontban meghatározott kritériumokon kívül nem függ más tényezőktől;
  - c. az ugyanazt a feladatot ellátó vagy ugyanazt a szervezeti felelősségi kört betöltő, valamint hasonló helyzetben lévő munkavállalók hasonló támogatásra lennének jogosultak.
132. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a támogatások ne legyenek a 2019/2034/EU irányelv befektetési vállalkozások általi megsértését elősegítő eszközök vagy módszerek.

## 8.2 Jövőbeli teljesítményen alapuló változó javadalmazás

133. Amennyiben a változó javadalmazás – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – legalább egy egyéves korábbi időszak teljesítményén alapul, de jövőbeli teljesítményfeltételektől is függ, a következők alkalmazandók:
- a. a befektetési vállalkozásoknak egyértelműen meg kell határozniuk a munkavállalók számára azokat a kiegészítő teljesítményfeltételeket, amelyeknek meg felelni annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megszolgáltá váljon;

---

<sup>19</sup> Az azonosított munkavállalói minőség nem tekinthető szerepnek vagy funkciónak.

- b. a változó javadalmazás megszolgált tekintését megelőzően a befektetési vállalkozásoknak értékelniük kell, hogy a megszolgáltatás feltételei teljesültek-e;
- c. a kiegészítő, előremutató teljesítménykövetelményeket előre meghatározott, legalább egyéves teljesítmény-időszakra kell meghatározni;
- d. amennyiben a kiegészítő, előremutató teljesítménykövetelmények nem teljesültek, az ilyen követelmények alapján megállapított változó javadalmazás legfeljebb 100%-át malus szabályoknak kell alávetni;
- e. a halasztási időszaknak legkorábban az utolsó teljesítménykövetelmény értékelését követő egy éven belül véget kell érnie; az azonosított munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás halasztására vonatkozó, a 15. szakaszban meghatározott minden egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint arra a változó javadalmazásra, amely kizárólag a megállapítását megelőző teljesítményen alapul;
- f. a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány kiszámításához a megállapított változó javadalmazás teljes összegét arra a pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni, amelyben a változó javadalmazást, beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket megállapították. Ugyanez alkalmazandó akkor is, ha a korábbi teljesítményt többéves teljesítménymérési időszakban értékelték.

134. Amennyiben a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv – beleértve a hosszú távú ösztönzési terveket – kizárólag jövőbeli teljesítményfeltételeken alapul (például ha az új munkavállalók hosszú távú ösztönzési tervben részesülnek a foglalkoztatás első évének kezdetén), az összeget a teljesítményfeltételek teljesülését követően megállapított összegként kell kezelni, és egyébként az összeg nem állapítható meg. A megállapított összegeket a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány kiszámításakor az összegek megállapítását megelőző pénzügyi évre vonatkozóan kell figyelembe venni. Amennyiben meghatározott számú instrumentumot állapítanak meg, a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány kiszámítása céljából ezeket kivételesen a változó javadalmazásra vonatkozó jövőbeli javadalmazási terv megállapításakor meghatározott piaci ár vagy valós érték alapján kell értékelni. A 134. pont a)–c) bekezdése alkalmazandó. Minden egyéb követelmény ugyanúgy alkalmazandó, mint a változó javadalmazás esetében, például a halasztási időszak a változó javadalmazás megállapítását követően kezdődik.

### 8.3 Osztalékok és nyereségfizetések

135. Az iránymutatások alkalmazásában a megszolgált részvények vagy azokkal egyenértékű tulajdonosi érdekeltségek után kifizetett olyan osztalékok, amelyeket a munkavállalók a befektetési vállalkozás részvényeseként vagy tulajdonosaiként kapnak, nem részei a javadalmazásnak. Ugyanez vonatkozik az egyéb instrumentumok után a munkavállalók számára kifizetett nyereségrészesedésekre, amelyeket megszolgáltatásuk után megállapítottak.

## 8.4 Megtartási bónuszok

136. A befektetési vállalkozásoknak alá kell tudniuk támasztani az azonosított munkavállalók megtartását célzó megtartási bónuszok megállapításához fűződő jogos érdeküket. A megtartási bónuszok például átszervezések és leépítések esetén, vagy az irányításban bekövetkező változásokat követően vagy a befektetési vállalkozáson belüli nagyprojektek befejezésének biztosítása érdekében alkalmazhatók. A befektetési vállalkozásoknak dokumentálniuk kell azt az eseményt vagy indokolást, amely szükségessé tette a megtartási bónusz megállapítását, valamint azt az időtartamot, ideértve annak kezdő és záró dátumát, amelyen át az indok fennállását vélelmezik. A befektetési vállalkozásoknak meg kell határozniuk a megtartási feltételeket és a teljesítményre vonatkozó feltételeket. A befektetési vállalkozásoknak meg kell adniuk a megtartási időt, és azt a dátumot vagy eseményt, amely után megállapítják, hogy teljesültek-e a megtartási és teljesítményre vonatkozó feltételek.
137. Általános elvként a befektetési vállalkozások nem állapíthatnak meg több bónuszt ugyanazon munkavállaló számára; kivételes esetekben, és amennyiben kellőképpen indokolt, egynél több megtartási bónusz is kifizethető valamely munkavállaló számára, de csak különböző időpontokban, és az egyes megtartási bónuszok tekintetében e szakaszban meghatározott feltételek mellett. A megtartási bónuszok csak a megtartási feltételek és az alkalmazandó teljesítményfeltételek teljesülése után állapíthatók meg. Ezenfelül megtartási bónusz csak akkor állapítható meg, ha nem áll fenn semmilyen indok, amely olyan helyzethez vezetne, amelyben a megtartási bónuszt nem helyénvaló megállapítani, pl. a szabályok jelentős megsértése, kötelességszegés vagy egyéb mulasztások az adott munkavállaló részéről.
138. A megtartási bónusznak összhangban kell lennie a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének d) pontja szerinti, stabil tőkealap fenntartására vonatkozó követelményekkel és a 2019/2034/EU irányelv 39. cikke (e) bekezdésének g) pontja szerinti felügyeleti hatáskörökkel, ami olyan helyzethez vezethet, amelyben a megtartási bónusz csökkentése – akár nullára történő csökkentése – válhat szükségessé.
139. Annak értékelésekor és mérlegelésekor, hogy helyénvaló-e a megtartási bónusz azonosított munkavállalók számára történő megállapítása, a befektetési vállalkozások és az illetékes hatóságok legalább a következőket figyelembe vehetik:
- azok a problémák, amelyek miatt felvetődik annak kockázata, hogy bizonyos munkavállalók a befektetési vállalkozás elhagyása mellett döntenek;
  - azok az okok, amelyek miatt kritikus jelentőségű, hogy a befektetési vállalkozás megtartsa az adott munkavállalót;
  - annak következményei, ha a munkavállaló elhagyja a befektetési vállalkozást; és
  - a megállapított megtartási bónusz összege szükséges és arányos-e az adott munkavállaló megtartásához.

140. A megtartási bónusznak olyan meghatározott feltételeken kell alapulnia, amelyek eltérnek a változó javadalmazás más részeire alkalmazott teljesítményfeltételektől, és valamilyen megtartási feltételt és meghatározott teljesítményfeltételeket kell magában foglalnia. A megtartási bónusz meghatározott feltételeinek el kell vezetniük a megtartási célkitűzés megvalósulásához (azaz a munkavállaló előre meghatározott időn át vagy egy bizonyos eseményig a befektetési vállalkozásnál való megtartásához). A meghatározott teljesítményfeltételeknek olyan feltételeket kell magukban foglalniuk, amelyek összefüggenek azzal a jogos érdekekkel, amely miatt a munkavállalót célszerű megtartani, valamint a munkavállalók magatartásával, és összeegyeztethetőnek kell lenniük a 138. pontban foglalt rendelkezésekkel. A megtartási bónuszok nem vezethetnek olyan helyzethez, hogy megszűnjön a munkavállaló teljesítménnyel összefüggő változó javadalmazásából és a megtartási bónuszból álló teljes változó javadalmazása és az egyén, az érintett szervezeti egység teljesítménye és a befektetési vállalkozás általános eredményessége közötti, a 2019/2034/EU irányelv 30) cikke j) pontjának ii. alpontjában és 32. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt összefüggés.
141. A megtartási bónuszok nem állapíthatók meg csupán a nem megfelelő teljesítmény vagy a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzete miatt ki nem fizetett teljesítményalapú javadalmazás kompenzálása céljából.
142. A befektetési vállalkozásoknak a megtartási időszakot az esemény időpontjaként vagy az esemény kezdete és vége közötti időszakként kell meghatározniuk, amikor a megtartási feltételnek teljesülnie kell. A megtartási bónuszokat a megtartási időszak lejárta után kell megállapítani. A megtartási időszak alatt nem szabad arányos jutalmakat adni.
143. A megtartási bónuszok a változó javadalmazás kategóriájába tartoznak, és azoknak ezért – ha azonosított munkavállalók számára állapítják meg őket – meg kell felelniük a változó javadalmazásra vonatkozó, a befektetési vállalkozásokról szóló irányelv 32. cikkében foglalt követelményeknek, ideértve a változó és a rögzített javadalmazás közötti, szervezeten belül meghatározott maximális arányt, az utólagos kockázati kiigazítást, az instrumentumokban történő kifizetést, a halasztást, a megtartást, a malust és a visszakövetelést.
144. Függetlenül attól, hogy a megtartási bónuszt csak a megtartási időszak végén állapítják meg, a megtartási bónuszt a javadalmazás változó és rögzített része közötti arány kiszámításában az alábbiakban meghatározott módszerek egyikét követve kell figyelembe venni:
- a. A megtartási bónuszt a megtartási időszak egyes éveire vetített éves összegekre bontják, egyenes arányosság alapján. Amennyiben a megtartási időszak pontos hosszát nem lehet előre tudni, a befektetési vállalkozásnak az adott helyzet, valamint a megtartási bónusz kifizetésének igazolása céljából megtett intézkedések mérlegelésével kell a megtartási időszakot meghatároznia, és azt megfelelően dokumentálnia kell. Az arány kiszámítása a meghatározott időszakon alapul; vagy

- b. A megtartási bónusz teljes összegét abban az évben veszik figyelembe, amelyben teljesül a megtartási feltétel.

## 8.5. Nem kötelező nyugdíjuttatások

145. A nem kötelező (azaz diszkrecionális) nyugdíjuttatás a változó javadalmazás egyik formája. Amennyiben a vállalat nyugdíjrendszerének feltételei olyan nyugdíjuttatásokat tartalmaznak, amelyek nem a teljesítményen alapulnak, és amelyeket következetesen egy munkavállalói kategória részére állapítanak meg, az ilyen nyugdíjuttatások nem tekinthetők diszkrecionálisnak, hanem azokat az iránymutatások Fogalommeghatározások című szakaszával összhangban a szokásos foglalkoztatási csomagok részeként kell kezelni. A nem kötelező nyugdíjuttatások nem végkielégítések, akkor sem, ha a munkavállaló az idő előtti nyugdíjba vonulás mellett dönt.
146. A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy amennyiben egy munkavállaló elhagyja a befektetési vállalkozást vagy nyugdíjba vonul, a nem kötelező nyugdíjuttatásokat a befektetési vállalkozás gazdasági helyzetének, valamint a munkavállaló által vállalt olyan kockázatok figyelembevételével fizessék ki, amely kockázatok hosszú távon hatással lehetnek a befektetési vállalkozásra.
147. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (3) bekezdésével összhangban, az ugyanezen irányelv 32. cikkének (4) bekezdésében foglalt eltérésre figyelemmel a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét az említett cikk j) pontjában meghatározott instrumentumokban kell megállapítani, vagy – amennyiben az illetékes hatóságok jóváhagyják – a 32. cikk (1) bekezdésének k) pontja szerinti alternatív megoldásokat kell alkalmazni, és
  - a. ha egy azonosított munkavállaló nyugdíjazás előtt távozik a befektetési vállalkozástól, a befektetési vállalkozásnak a nem kötelező nyugdíjuttatások teljes összegét legalább öt évig vissza kell tartania az arányos megszolgálatás alkalmazása nélkül;
  - b. amennyiben egy azonosított munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt, az ötéves visszatartási időszakot a teljes kifizetett összegre kell alkalmazni.
148. A befektetési vállalkozásoknak meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a malus- és visszakövetelési szabályokat ugyanúgy alkalmazzák a nem kötelező nyugdíjuttatásokra, mint a változó javadalmazás egyéb összetevőire.

## 9. Kivételes javadalmazási összetevők

### 9.1 Garantált változó javadalmazás

149. A garantált változó javadalmazásnak több formája lehet, ilyen például a garantált bónusz, a belépési bónusz, a csatlakozási bónusz, a minimum bónusz stb., amelyek készpénz vagy instrumentumok formájában is megállapíthatók.

150. Új munkavállalók felvétele esetén a garantált változó javadalmazás 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének e) pontjával összhangban történő megállapításakor a befektetési vállalkozások nem garantálhatnak változó javadalmazást a foglalkoztatás első événél hosszabb időszakra. A garantált változó javadalmazásnak kivételes jellegűnek kell lennie, és csak akkor kerülhet rá sor, ha a befektetési vállalkozás erős tőkealappal rendelkezik a jelen iránymutatásokkal összhangban.
151. A befektetési vállalkozások ugyanannak a munkavállalónak csak egy alkalommal állapíthatnak meg garantált változó javadalmazást. Ez a követelmény összevont szinten is alkalmazandó, és olyan helyzetekre is vonatkozik, amikor a munkavállaló új szerződést kötnek ugyanazzal a befektetési vállalkozásokkal vagy a konszolidáció körébe tartozó más vállalkozásokkal.
152. A változó javadalmazás e részét garantáló szabályok részeként a befektetési vállalkozások dönthetnek úgy, hogy nem alkalmazzák a malus- és visszakövetelési szabályokra vonatkozó követelményeket a garantált változó javadalmazásra. A befektetési vállalkozásoknak a teljes összeget készpénzben, nem halasztva kell kifizetnie.

## 9.2 Kompenzáció vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás

153. A korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos kompenzáció csak az iránymutatások 9.1. szakaszában meghatározott feltételek teljesülése esetén állapítható meg.
154. A javadalmazást kompenzáció formájában vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlás céljából megállapított javadalmazásnak kell tekinteni, ha a munkavállaló halasztott változó javadalmazását a szerződés megszűnése miatt a korábbi munkaadó csökkentette vagy visszavonta, vagy ha az alkalmazottnak vissza kell térítenie a kapott kifizetéseket (pl. egy oktatási költségtérítési megállapodás részeként). A kompenzációval vagy a korábbi munkaszerződésből történő kivásárlással kapcsolatos javadalmazási csomagokra a változó javadalmazásra vonatkozó összes követelmény és a jelen iránymutatások rendelkezései alkalmazandók, beleértve a halasztási, a visszatartási, az instrumentumok formájában történő kifizetésekre vonatkozó, valamint a visszakövetelési szabályokat.

## 9.3 Végkielégítések és egyéb, a szerződés megszűnése után teljesített kifizetések

### 9.3.1 Végkielégítés

155. A befektetési vállalkozások javadalmazási politikáinak meg kell határozniuk a végkielégítések lehetséges alkalmazását, beleértve az azonosított munkavállalóknak végkielégítésként megállapítható maximális összeget, vagy az ilyen összegek meghatározásának kritériumait. A végkielégítések maximális összegének meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak különösen a személyzet javadalmazásának rögzített összetevőit

kell figyelembe venniük. A befektetési vállalkozásoknak meg kell fontolniuk, hogy a változó és a rögzített javadalmazás között meghatározott arányt hogyan alkalmazzák a végkielégítésekre.

156. A befektetési vállalkozásoknak rendelkezniük kell egy keretrendszerrel, amelyben a végkielégítést a szerződés befektetési vállalkozás általi idő előtti felmondásával összefüggésben megállapítják és jóváhagyják, beleértve a felelősségi körök és döntéshozatali hatáskörök egyértelmű meghatározását, valamint a kontrollfunkciók eljárásokba történő bevonását.
157. A végkielégítések nem aránytalan jutalmazást, hanem megfelelő kompenzációt biztosítanak a munkavállaló részére a szerződés idő előtti megszűnésének eseteire. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének f) pontjával összhangban a végkielégítéseknek az adott idő alatt elért teljesítményt kell tükrözniük, és nem jutalmazhatják a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.
158. A végkielégítés nem állapítható meg abban az esetben, ha nyilvánvaló a teljesítmény elmaradása, amely lehetővé teszi a szerződés azonnali felmondását vagy a munkavállaló elbocsátását.
159. Nem állapítható meg végkielégítés, amennyiben egy munkavállaló önként lemond/felmond annak érdekében, hogy egy másik jogalanynál helyezkedjen el, kivéve, ha a végkielégítés megállapítását a nemzeti munkajog előírja.
160. A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés rendes lejártával kapcsolatos további kifizetéseket, pl. a megállapított nem kötelező nyugdíjjuttatásokat nem végkielégítésként, hanem rendes változó javadalmazásként kell kezelni, amelyre az azonosított munkavállalók esetében a változó javadalmazásra vonatkozó valamennyi különleges követelmény vonatkozik.
161. A végkielégítések a következő meghatározott helyzetekben a rendes javadalmazáson túli további kifizetéseket foglalnak magukban:
  - a. leépítési javadalmazás a munkahely elvesztése miatt a szerződés befektetési vállalkozás vagy leányvállalata általi idő előtti megszüntetése esetén;
  - b. a megállapodás szerint a szerződés megszüntetése utáni várakozási időszakot bevezető, korlátozott időre megállapított javadalmazás, amely a szerződésben foglalt versenytilalmi kikötés függvénye;
  - c. a befektetési vállalkozás megszünteti a munkavállalók szerződéseit a befektetési vállalkozás fizetéképtelenné válása vagy korai beavatkozási intézkedések miatt;
  - d. a befektetési vállalkozás meg kívánja szüntetni a szerződést a befektetési vállalkozás azon tevékenységeinek lényeges csökkentését követően, amelyekben a munkavállaló aktívan részt vett, vagy ha más befektetési vállalkozások felvásárolnak egyes üzleti területeket, és a munkavállaló nem maradhat alkalmazásban a felvásárló befektetési vállalkozásnál;



e. a befektetési vállalkozás és a munkavállaló egyezségben állapotnak meg egy aktuális munkajogi vita esetén, amely máskülönben reálisan bírósági keresethez vezethetne.

162. Amennyiben a befektetési vállalkozások végkielégítést állapítanak meg, igazolniuk kell az illetékes hatóságok felé a végkielégítés indokolását, a megállapított összeg megfelelőségét, valamint az összeg megállapításához használt kritériumokat, beleértve annak igazolását, hogy a végkielégítés az időarányos teljesítményhez kötődik, továbbá nem jutalmazza a teljesítmény elmaradását vagy a kötelezettségszegést.

163. A teljesítendő végkielégítések összegének meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak figyelembe kell vennie az adott idő során elért teljesítményt, valamint adott esetben értékelnie kell az esetleges teljesítményelmaradás súlyosságát. A megállapított kötelezettségszegések között a befektetési vállalkozás fizetéképtelenségének és az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseinek elkülönítése alapján különbséget kell tenni az alábbiak szerint:

a. a befektetési vállalkozás fizetéképtelenségét akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállalókat megillető végkielégítések teljes összegét határozzák meg, figyelembe véve a befektetési vállalkozás tőkealapját; az ilyen végkielégítések összege nem lehet magasabb, mint a költségeknek a szerződések idő előtti megszüntetésével elért csökkentése;

b. az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseinek a végkielégítések azon összegének csökkentő jellegű kiigazítását kell eredményezniük, amelyet egyébként akkor állapítanak meg, ha a végkielégítés becslésekor csak az időbeli teljesítményt vennék figyelembe, beleértve az összeg nullára történő csökkentésének lehetőségét.

164. A befektetési vállalkozások fizetéképtelenné válása többek között az alábbi esetekben állapítható meg:

a. amennyiben a befektetési vállalkozásra vonatkozó rendes fizetéképtelenségi eljárás megindítására irányuló keresetet a 2014/59/EU irányelv 2. cikke (1) bekezdésének 47. pontjával összhangban benyújtották;

b. amennyiben jelentős veszteségek azt a helyzetet eredményezik, hogy a befektetési vállalkozás már nem rendelkezik stabil tőkealappal, és ezt követően az üzleti területet eladják vagy az üzleti tevékenységet csökkentik.

165. Az azonosított munkavállalók kötelezettségszegéseit eseti alapon kell értékelni, és az alábbi esetek tartoznak ide:

a. amennyiben a vezető testület valamely tagja már nem felel meg a vonatkozó alkalmassági és üzleti megbízhatósági standardoknak;

- b. amennyiben az azonosított munkavállaló olyan magatartást tanúsított, vagy olyan magatartásért felelős, amely jelentős veszteségeket okozott a befektetési vállalkozás számára a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájában meghatározottak szerint;
- c. amennyiben az azonosított munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlanságból a belső szabályokkal, értékekkel vagy eljárásokkal ellentétesen cselekszik.

166. A végkielégítéseket változó javadalmazásnak kell tekinteni, és ezért – ha azokat azonosított munkavállalók számára állapítják meg – általános elvként a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke szerinti összes követelménynek alkalmazandónak kell lennie. Az alábbi körülmények esetén azonban a végkielégítéseket nem kell figyelembe venni a változó és a rögzített javadalmazás közötti, javadalmazási politikában meghatározott arány kiszámításához, valamint a halasztás és az instrumentumok formájában történő kifizetés alkalmazásához:

- a. a nemzeti munkajog értelmében kötelező végkielégítések és a bírósági határozat nyomán kötelező végkielégítések;
- b. az i. és az ii. pont szerinti végkielégítések, amennyiben a befektetési vállalkozás bizonyítani tudja a végkielégítés okait és összegének megfelelőségét:
  - (i) a 161. pontban meghatározott esetekben a javadalmazási politikában előre meghatározott általános képlet alapján kiszámított végkielégítések (pl. kihűlési periódus előírása esetén gardening leave);
  - (ii) a szerződésben rögzített versenytilalmi kikötés alkalmazása miatti pótlólagos összegnek megfelelő végkielégítések, amelyeket jövőbeli időszakokban fizetnek ki a rögzített javadalmazás azon összegéig, amelyet a versenytilalmi időszakban fizetnének ki abban az esetben, ha a munkavállaló még mindig alkalmazásban állna.
- c. a 161. pontban felsorolt, a 166. pontban b) pontjának i. alpontjában meghatározott feltételnek meg nem felelő végkielégítések, amennyiben a befektetési vállalkozás igazolta az illetékes hatóság felé a végkielégítés összegének indokait és megfelelőségét.

### 9.3.1 A szerződés megszűnése után teljesített egyéb kifizetések

167. A felmondási időszakhoz kötődő szokásos javadalmazási kifizetések nem tekinthetők végkielégítésnek. Amennyiben ez a nemzeti joggal összeegyeztethető, a megfelelő rögzített összeg munkaszerződés rendes megszűnése utáni (azaz miután a szerződés szabályszerűen lejárt, vagy miután azt a munkavállaló az alkalmazandó felmondási idővel összhangban felmondta) kifizetésének, valamint a munkavállalóknak abban az esetben nyújtott kompenzációnak, ha a befektetési vállalkozás korlátozza a szakmai tevékenység megkezdését, nem szabad a változó javadalmazásra alkalmazandó követelmények hatálya alá tartozniuk. Nem teljesíthetők ilyen kifizetések a 161. pontban szerinti végkielégítések pótlására.

168. A szerződéses időszak vagy a vezető testületi taggá való kinevezés rendes végével összefüggésben teljesített pótlólagos kifizetéseket, azaz a megállapított nem kötelező nyugdíjuttatást nem szabad végkielégítésként kezelni. Amennyiben ezek az összetevők változó javadalmazások, és ezeket azonosított munkavállalóknak fizetik ki, a változó javadalmazásra vonatkozó összes meghatározott követelmény és a jelen iránymutatások rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak.

## 10 Tilalmak

### 10.1 Egyedi fedezet

169. Amennyiben a megfelelő javadalmazási politikát összehangolják a kockázatokkal, annak kellőképpen hatékonynak kell lennie, és a gyakorlatban lehetővé kell tennie a munkavállalók részére megállapított változó javadalmazás összegének lefelé irányuló kiigazítását, valamint a malus- és visszakövetelési megállapodások alkalmazását.

170. A befektetési vállalkozásoknak – például pénzügyi instrumentumokkal történő kereskedésre, valamint nyilvánosságra hozatali követelményekre vonatkozó politikák végrehajtása révén – a lehető legnagyobb mértékben gondoskodniuk kell arról, hogy az azonosított munkavállalók ne tudják fedezeten vagy bizonyos biztosítási típusokon keresztül átruházni a változó javadalmazás negatív kockázatait egy másik félre.

171. A javadalmazás lefelé irányuló kiigazításának kockázatait abban az esetben kell az azonosított munkavállalók által fedezettnek tekinteni, ha az azonosított munkavállalók szerződést kötnek harmadik személlyel vagy a befektetési vállalkozással, továbbá az alábbi feltételek bármelyike teljesül:

- a. a szerződés a harmadik fél vagy a befektetési vállalkozás számára közvetlen vagy közvetett kifizetések teljesítését írja elő az azonosított munkavállaló részére, amely kifizetések kötődnek ahhoz az összeghez, amellyel a munkavállaló változó javadalmazását csökkentették, vagy azzal arányosak;
- b. az azonosított munkavállaló olyan származékos terméket vásárol vagy tart, amelynek célja a változó javadalmazás részeként kapott pénzügyi instrumentumokkal összefüggő kockázatok kezelése.

172. A csökkentő jellegű kiigazítás kockázata akkor tekinthető az azonosított munkavállaló által biztosítottnak, ha a munkavállaló biztosítási szerződést köt azzal a kikötéssel, hogy kárterítésben részesül a javadalmazás lefelé irányuló kiigazítása esetén. Ez általánosságban nem akadályozhatja meg a személyes kifizetések, például egészségügyi és jelzálog-részletfizetések fedezésére irányuló biztosítások megkötését.

173. A javadalmazási szabályokban rögzített kockázati kiigazítási hatásokat veszélyeztető egyedi fedezeti stratégiák vagy biztosítások alkalmazását tiltó követelmény a halasztott és visszatartott változó javadalmazásra is alkalmazandó.

174. A befektetési vállalkozásoknak eredményes intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók megfeleljenek a jelen szakasz rendelkezéseinek. Az azonosított munkavállalóknak legalább egy önkéntes kötelezettségvállalási nyilatkozatot kell tenniük, amelyben vállalják, hogy tartózkodnak a kockázati kiigazító hatásokat veszélyeztető egyedi fedezeti stratégiáktól vagy biztosításoktól. A befektetési vállalkozások emberierőforrás- vagy belsőkontroll-funkcióinak adott esetben legalább szűrőpróbaszerű vizsgálatokat kell végezniük a nyilatkozatnak a belső letétkezelési számlák vonatkozásában történő megfeleléssel kapcsolatban. E véletlenszerű ellenőrzéseknek legalább az azonosított munkavállalók belső letétkezelési számláira ki kell terjedniük. A befektetési vállalkozáson kívüli bármilyen letétszámlának a befektetési vállalkozás felé történő bejelentését is kötelezővé kell tenni.

## 10.2 Kijátszás

175. A befektetési vállalkozásoknak meg kell bizonyosodniuk arról, hogy a változó javadalmazást ne olyan eszközökkel vagy módszerekkel fizessék ki, amelyek célja az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatásokban foglalt rendelkezések, vagy – amennyiben az ilyen követelményeket az összes munkavállalóra alkalmazzák – az összes munkavállalóra vonatkozó követelmények megsértése, vagy amelyek az ilyen követelmények megsértéséhez vezetnek. Ide tartoznak a befektetési vállalkozások és harmadik felek közötti olyan megállapodások, amelyekhez a munkavállalóknak pénzügyi vagy személyes érdekük fűződik.

176. A „kijátszás” a javadalmazási követelmények be nem tartását jelenti, és akkor fordul elő, ha a befektetési vállalkozás a követelmények összességét tekintve a valóságban nem felel meg a követelmények célkitűzéseinek és céljainak, míg hivatalosan megfelel az egyes javadalmazási követelmények szövegezésének.

177. A kijátszás többek között az alábbi körülmények között fordul elő:

- a. amennyiben a változó javadalmazást az iránymutatások szövegére hivatkozással rögzített javadalmazásnak minősítik, holott az iránymutatások célkitűzései alapján ez nem lenne lehetséges;
- b. amennyiben a garantált változó javadalmazástól eltérő változó javadalmazást állapítanak meg vagy ruháznak át, a gyakorlatban azonban
  - i. az iránymutatások IV. címével összhangban nem mérték a munkavállaló, az üzleti egység vagy a befektetési vállalkozás pozitív teljesítményét;
  - ii. nem végeztek tényleges kockázati kiigazítást (azaz előzetes vagy utólagos kockázati kiigazítást); vagy
  - iii. a változó javadalmazás a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzete alapján nem fenntartható;

- c. amennyiben a munkavállalók a befektetési vállalkozástól vagy a konszolidáció körébe tartozó egyéb jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalommeghatározásába, de olyan fizetési eszköznek vagy módszernek minősülnek, amely ösztönzi a kockázatvállalást, vagy amely a cég eszközeiben történő befektetések aránytalan megtérülését biztosítják, továbbá amelynek feltételei lényegesen különböznek az ilyen eszközökbe lehetségesen befektető más befektetőkre vonatkozó követelményektől;
  - d. amennyiben a munkavállalók a befektetési vállalkozástól vagy a konszolidáció körébe tartozó jogalanytól olyan kifizetésekben részesülnek, amelyek nem tartoznak a javadalmazás fogalommeghatározásába, de a javadalmazási követelmények kijátszására szolgáló eszközöknek vagy módszereknek minősülnek;
  - e. amennyiben a rögzített javadalmazási összetevőket rögzített számú instrumentum formájában, és nem rögzített összegként állapítják meg;
  - f. amennyiben a munkavállalók részére a javadalmazást olyan instrumentumok formájában állapítják meg, vagy a munkavállalók olyan instrumentumokat vásárolhatnak, amelyek árát nem a piaci értéken, vagy – nem jegyzett instrumentumok esetében – nem a valós értéken határozzák meg, és az ezen felül kapott értéket nem veszik figyelembe a változó javadalmazásban;
  - g. amennyiben a rögzített javadalmazási összetevők kiigazítását gyakran újratárgyalják, valamint a kiigazítások valós célja a javadalmazás és a munkavállalók teljesítményének összehangolása;
  - h. amennyiben a megítélt támogatások összege túl magas, és ezt a körülmények nem indokolják;
  - i. amennyiben a javadalmazást idő előtti nyugdíjazáskor megállapított kifizetésként határozzák meg, és nem veszik figyelembe változó javadalmazásként, ha a kifizetés ténylegesen végkielégítés jellegű, mivel a szerződés idő előtti megszüntetésével összefüggésben állapítják meg, vagy amennyiben a munkavállaló ténylegesen nem vonul nyugdíjba az ilyen jutalom megállapítása után, vagy ha a kifizetéseket nem havonta állapítják meg;
  - j. bármilyen intézkedések, amelyek olyan helyzethez vezetnének, amelyben megszűnne a javadalmazási politika nemi szempontból semleges volta.
178. A befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy a teljesítmény mérésére alkalmazott módszereket a megállapítási kritériumok manipulálásának megelőzése érdekében megfelelően ellenőrizzék. Amennyiben nem állnak rendelkezésre ilyen ellenőrző funkciók, a változó javadalmazás nem köthető megfelelően a teljesítményhez, továbbá a javadalmazási politikát nem hajtják végre megfelelően, és a változó javadalmazás bármilyen jellegű kifizetése a szabályozási követelmények megsértéséhez vezethet. A lehetséges manipulációk körébe

tartoznak például a kétoldalú teljesítménymérési folyamat során hozott látszólagos döntések, például ha nincsenek a munkavállalók által elért célokkal kapcsolatos döntéshozatali folyamatokra vonatkozó objektív standardok.

179. A befektetési vállalkozások nem nyújthatnak kártérítést a változó javadalmazás esetleges csökkentése vagy átszervezése esetén, beleértve a rendezési és szanálási intézkedésekkel vagy egyéb kivételes kormányzati beavatkozással összefüggésben, a későbbi években vagy egyéb kifizetések, eszközök vagy módszerek révén nyújtott kártérítéseket.
180. A befektetési vállalkozások nem hozhatnak létre csoportstruktúrákat vagy offshore jogalanyokat, vagy a befektetési vállalkozás nevében eljáró személyekkel kötött szerződéseket az azonosítási folyamat eredményének manipulálása, valamint az azokra a munkavállalókra vonatkozó javadalmazási követelmények és a jelen iránymutatások rendelkezéseinek kijátszása érdekében, akikre ezek a követelmények és rendelkezések egyébként alkalmazandók lennének.
181. Amennyiben a befektetési vállalkozás rendszeresen alkalmaz és újít meg rövid távú (például egyéves) szerződéseket, az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk, hogy az ilyen szerződések a 2019/2034/EU irányelv javadalmazási követelményeinek kijátszására irányuló eszköznek vagy módszernek minősülnek-e, mivel például ténylegesen változó javadalmazást hoznának létre, továbbá megfelelő intézkedéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy a befektetési vállalkozások megfeleljenek a 2019/2034/EU irányelv 30. és 32. cikkében foglalt követelményeknek.
182. Amennyiben a javadalmazás az iránymutatások 7. szakasza szerinti rögzített javadalmazás, de azt instrumentumok formájában fizetik ki, a befektetési vállalkozásoknak és az illetékes hatóságoknak mérlegelniük kell, hogy a felhasznált instrumentumok a javadalmazás rögzített összetevőjét a javadalmazás változó összetevőjévé változtatják-e a befektetési vállalkozás teljesítményével való összefüggés megteremtése révén. A rögzített javadalmazás részeként a befektetési vállalkozások nem használhatnak fel pénzügyi instrumentumokat a változó javadalmazásra vonatkozó követelmények kijátszására, továbbá a felhasznált instrumentumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást.

### III. cím – Az egyes funkciók javadalmazása

#### 11. A vezető testület irányítási és felügyeleti funkciót ellátó tagjainak javadalmazása

183. A vezető testület vezető funkciót ellátó tagjai (a továbbiakban: vezető funkció) javadalmazásának összhangban kell lennie a tagok hatásköreivel, feladataival, szakértelmével és felelősségi köreivel.
184. Az összeférhetetlenség megfelelő kezelése érdekében, valamint a 185. és 186. pontok sérelme nélkül a felügyeleti funkciót ellátó tagok részére e feladatkör tekintetében kizárólag rögzített javadalmazás állapítható meg. A befektetési vállalkozás teljesítményén alapuló,

ösztönzésalapú mechanizmusokat ki kell zárni. A felügyeleti funkciót ellátó tagok költségeinek megtérítését, valamint a munkaóra- vagy munkanapalapú rögzített összeg kifizetését rögzített javadalmazásnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a megtérítendő időszakot nem határozták meg előre.

185. Amennyiben a felügyeleti funkció részére kivételes esetekben változó javadalmazást állapítanak meg, a változó javadalmazást és a kockázatkezelést szigorúan a kiosztott felügyeleti, monitorozási és kontrollfeladatokhoz kell igazítani, figyelembe véve az egyén hatásköreit és felelősségi köreit, továbbá a funkcióikhoz kötődő célkitűzések elérését.
186. Amennyiben a változó javadalmazást instrumentumok formájában állapítják meg, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy megőrizzék a vezető testület fent említett tagjainak döntéshozói függetlenségét, beleértve visszatartási időszakoknak a megbízatás végéig történő meghatározását.

## 12 A kontrollfunkciók javadalmazása

187. A belső kontrollfunkcióknak a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájával kapcsolatos feladataik elvégzéséhez elegendő forrással, ismerettel és tapasztalattal kell rendelkezniük. A javadalmazás, valamint a javadalmazási politikákból eredő lehetséges kockázatok tekintetében a kontrollfunkcióknak aktívan és rendszeresen együtt kell működniük egymással, valamint az egyéb illetékes funkciókkal és bizottságokkal.
188. Az ellenőrzési feladatokért felelős egység alkalmazottai javadalmazásának lehetővé kell tennie, hogy a befektetési vállalkozás szakképzett és tapasztalt munkatársakat alkalmazzon az érintett munkakörökben. A kontrollfunkciók javadalmazása túlnyomó részének rögzítettnek kell lennie annak érdekében, hogy tükrözze a felelősségi köreik jellegét.
189. A kontrollfunkciók, azaz a kockázatkezelési, megfelelőségi és belső ellenőrzési funkció változó javadalmazásának meghatározására szolgáló módszerek nem veszélyeztethetik a munkavállalók objektivitását és függetlenségét.

## IV. cím – Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika, az azonosított munkavállalók változó javadalmazásának megállapítása és kifizetése

### 13. Az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika

190. A befektetési vállalkozások biztosítják, hogy az azonosított munkavállalókra vonatkozó javadalmazási politika megfeleljen a 2019/2034/EU irányelv 30. és 32., valamint adott esetben a 31. cikkében meghatározott elveknek, és nemi szempontból semleges legyen.

191. Az azonosított munkavállalók esetében a változó és rögzített javadalmazási összetevő közötti megfelelő arányt a lehetséges utólagos jövőbeli kockázati kiigazításoktól vagy az instrumentumok árának ingadozásától függetlenül kell megállapítani.
192. Az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan a befektetési vállalkozásoknak konkrét javadalmazási politikákat és kockázati kiigazítási mechanizmusokat kell végrehajtaniuk annak biztosítása érdekében, hogy az azonosított munkavállalók adott kategóriája által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatás megfelelő összhangban legyen a javadalmazásukkal.
193. Amennyiben a befektetési vállalkozások fontolóra veszik, hogy a javadalmazás rögzített összetevőjének kevesebb mint 100%-át készpénzben fizetik ki, a döntésnek alaposan indokoltnak kell lennie, és azt a javadalmazási politika részeként jóvá kell hagyni.
194. Amennyiben egy olyan befektetési vállalkozás, amelynek jogi formája részvénytársaság, így különösen egy szabályozott piacra bevezetett befektetési vállalkozás részesedési követelményt alkalmaz az azonosított munkavállalók némely kategóriáira annak érdekében, hogy hosszú távon jobban összehangolja a munkavállalóknak nyújtott ösztönző eszközöket a befektetési vállalkozás kockázati profiljával, az összeget egyértelműen dokumentálni kell a befektetési vállalkozás politikáiban. Amennyiben részesedési követelményt alkalmaznak, a munkavállalóknak bizonyos számú részvénnel vagy részvények névleges összegével kell rendelkezniük, ha ugyanazt a pozíciót töltik be, vagy a szolgálati idő szempontjából egyenlő vagy magasabb besorolású pozíciót töltenek be.

### 13.1 A változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika

195. A 2019/2034/EU irányelv 30. cikke (1) bekezdésének k) pontjával összhangban a befektetési vállalkozásoknak a munkavállalók, köztük az azonosított munkavállalók számára nyújtott változó javadalmazással kapcsolatban teljes mértékben rugalmas politikával kell rendelkezniük. A megállapított változó javadalmazás összegének megfelelően alkalmazkodnia kell a munkavállaló, az üzleti egység, valamint a befektetési vállalkozás teljesítményében bekövetkezett változásokhoz. A befektetési vállalkozásoknak meg kell határozniuk, hogy a változó javadalmazás milyen módon alkalmazkodjon a teljesítmény változásaihoz, valamint a teljesítményszintekhez. Ennek magában kell foglalnia azokat a teljesítményszinteket, amelyek esetén a változó javadalmazás nullára csökken. Az etikátlan vagy szabályszegő magatartás a munkavállaló változó javadalmazásának jelentős csökkentését kell, hogy eredményezze.
196. A rögzített javadalmazás összegének kellően magasnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye a változó javadalmazás nullára csökkentését. A munkavállaló nem függhet a változó javadalmazás odaítélésétől, mivel ez egyébként ösztönözheti a túlzott rövidtávú kockázatvállalást, beleértve a termékek visszaélésszerű értékesítését, amennyiben az ilyen rövidtávú kockázatvállalás nélkül a befektetési vállalkozás vagy a munkavállaló teljesítménye nem tenné lehetővé a változó javadalmazás megállapítását.



197. A rögzített javadalmazás instrumentumok formájában történő lehetséges kifizetése nem akadályozhatja a befektetési vállalkozást a változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politika alkalmazásában.

## 13.2 A rögzített és változó javadalmazás közötti arány

198. A munkatársaknak fizetett rögzített javadalmazás összetevőinek a 30. cikk (1) bekezdése szerinti meghatározásakor a befektetési vállalkozásnak ezen összetevőket olyan szinten kell meghatároznia, amely lehetővé teszi a változó javadalmazással kapcsolatos, teljes mértékben rugalmas politikát a személyzet valamennyi tagja számára. E célból a javadalmazási politikának megfelelő arányt kell megállapítania a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői között.

199. A megállapított arány a következő teljesítmény-időszakra maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevője, valamint a következő teljesítmény-időszakra megállapítható javadalmazás rögzített összetevője közötti arányt jelenti. A maximálisan megengedett arányoknak olyan kifizetési szinteket is kell tartalmazniuk, amelyek a „célérték feletti” vagy rendkívüli teljesítmény elérése esetén alkalmazható, és nem szabad csupán a „célértéknek megfelelő” vagy elvárt teljesítményt tükrözniük. A megállapított változó javadalmazás és a rögzített javadalmazás tényleges arányának az elért teljesítménnyel együtt kell növekednie.

200. Az arány meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük üzleti tevékenységüket, kockázataikat és a személyzet vagy a személyzet kategóriáinak a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára gyakorolt hatását, valamint a személyzetnek a befektetési vállalkozás legjobb érdekében történő fellépésre való ösztönzését és a költségrugalmasság fenntartásának szükségességét a nyereség és veszteség időbeli változásainak fényében.

201. Az arány meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük, hogy a teljesítményhez kötött változó összetevő pozitív hatással lehet a „kockázatmegosztásra” és a befektetési vállalkozás kockázatvállalási hajlandóságával összhangban lévő prudens kockázatvállalási magatartás ösztönzésére, míg a nem megfelelően kiegyensúlyozott változó összetevő bizonyos körülmények között negatív hatásokkal járhat. Minél magasabb a lehetséges változó javadalmazás a rögzített javadalmazáshoz képest, annál erősebb lesz az ösztönzés a szükséges teljesítmény elérésére, és annál nagyobbak lehetnek a kapcsolódó kockázatok. A befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük, hogy a személyzet megszokhatja és elvárhatja, hogy jelentős változó javadalmazásban részesüljön. Ha a rögzített összetevő túl alacsony a változó javadalmazáshoz képest, a befektetési vállalkozásnak nehézséget okozhat a változó javadalmazás csökkentése vagy megszüntetése egy gyenge pénzügyi évben.

202. A befektetési vállalkozások különböző arányokat állapíthatnak meg a különböző joghatóságok, különböző üzleti egységek, szervezeti és belső ellenőrzési funkciók, valamint a személyzet különböző kategóriái, pl. az azonosított munkatársak, az eszközök kezeléséért

felelős nem azonosított munkatársak, az értékesítési munkatársak, az ellenőrzési funkciókban dolgozó munkatársak vagy az adminisztratív funkciókban dolgozó munkatársak számára. Kivételes és kellően indokolt esetekben a javadalmazási politika rendelkezhet arról, hogy a munkavállalók bizonyos kategóriájába tartozó egyes azonosított munkavállalók számára az ugyanabba a munkavállalói kategóriába tartozó más munkavállalókhöz képest eltérő arányt állapítanak meg.

203. A maximális arányt az adott teljesítményévre maximálisan megállapítható javadalmazás változó összetevőinek összegeként kell kiszámítani, beleértve a megtartási bónuszhoz figyelembe veendő összeget, elosztva az ugyanarra a teljesítményévre vonatkozóan megállapítandó javadalmazás összes rögzített összetevőjének összegével. Az összes javadalmazási összetevőt minden esetben a változó vagy rögzített javadalmazáshoz kell rendelni az iránymutatásokkal összhangban. A befektetési vállalkozások figyelmen kívül hagyhatják a javadalmazás egyes rögzített összetevőit, amennyiben azok immateriális jellegűek, például amennyiben arányos, nem pénzbeli juttatásokat állapítanak meg.
204. A hatályos arányt az utolsó teljesítményévre megállapított javadalmazás összes változó összetevőjének összegeként, az iránymutatásokban meghatározottak szerint kell kiszámítani, beleértve a többéves teljesítménymérési időszakokra megállapított összegeket, elosztva az ugyanarra a teljesítményévre megállapított javadalmazás rögzített összetevőinek összegével. Az évente nem ismétlődő többéves teljesítménymérési időszakok vonatkozásában a befektetési vállalkozások a teljesítmény-időszak minden egyes évében figyelembe vehetik a teljesítmény-időszak végén megállapítható változó javadalmazás maximális összegét, elosztva a teljesítmény-időszak éveinek számával.
205. A befektetési vállalkozások a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arány első teljesítmény-időszakra vonatkozó kiszámításakor, amikor meghatározzák, hogy megfelelnek-e a javadalmazási politikájukban meghatározott aránynak, nem vehetik figyelembe a garantált változó javadalmazás megállapított garantált összegét, amelyet az új alkalmazottak számára csatlakozási bónuszként megállapíthatnak.
206. A befektetési vállalkozásoknak javadalmazási politikájukban ki kell tudniuk fejteni, hogy milyen indokok húzódnak meg a változó és a rögzített javadalmazási elemek között meghatározott maximális arányok mögött, és hogy a kockázati és teljesítménymutatók függvényében hogyan változnak a tényleges arányok a maximális arányhoz képest.

## 14. Kockázati kiigazítási folyamat

207. A kockázati kiigazítási folyamat magában foglalja a teljesítmény- és kockázatmérési folyamatot (14.1. szakasz), a megállapítási folyamatot (14.2. szakasz), valamint a kifizetési folyamatot (15. szakasz). A változó javadalmazást a kockázati kiigazítási folyamat minden szakaszában a vállalt aktuális és jövőbeli kockázatokhoz kell igazítani. A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a kockázatvállalást ösztönző eszközöket kiegyensúlyozzák a kockázatkezelést ösztönző eszközök.

208. A befektetési vállalkozásoknak egy többéves keretrendszerben össze kell hangolniuk a kockázat- és teljesítménymérés időtávját, valamint a befektetési vállalkozás üzleti ciklusát. A befektetési vállalkozásoknak megfelelő hosszúságú teljesítménymérési időszakot és kifizetési időszakot kell meghatározniuk, különbséget téve az előzetesen kifizetendő javadalmazások, valamint a halasztási és visszatartási időszakokat követően kifizetendő javadalmazás között. A teljesítménymérési és kifizetési időszakok meghatározása során figyelembe kell venni az azonosított munkavállalók adott kategóriájának, vagy kivételes esetben egy adott azonosított munkavállalónak az üzleti tevékenységét és pozícióját.
209. A kockázati kiigazítási folyamat összes szakaszában abszolút és relatív kritériumok formájában megfogalmazott mennyiségi és minőségi kritériumok megfelelő kombinációját kell alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a folyamat tükrözze az összes kockázatot, a teljesítményt, valamint a szükséges kockázati kiigazításokat. Az abszolút teljesítménymérőket a befektetési vállalkozás a saját stratégiája alapján határozza meg, beleértve a kockázati profilját és kockázatvállalási hajlandóságát. A relatív teljesítménymérőket a „belső” (azaz a szervezeten belüli) vagy „külső” partnerek (azaz hasonló befektetési vállalkozások) teljesítményével történő összehasonlítás céljából kell meghatározni. A mennyiségi és minőségi kritériumoknak, valamint az alkalmazott folyamatoknak átláthatónak és a lehető legnagyobb mértékben előre meghatározottnak kell lenniük. A mennyiségi és minőségi kritériumok részben a befektetési vállalkozás mérlegelésén alapulhatnak.
210. Amennyiben mérlegelésen alapuló megközelítést alkalmaznak, a befektetési vállalkozásoknak a következők révén megfelelő szintű átláthatóságot és objektivitást kell biztosítaniuk a mérlegelés során:
- a. a mérlegelés alapját képező paramétereket és kulcsfontosságú megfontolásokat felvázoló, egyértelmű írásbeli politika kialakítása;
  - b. a kockázat- és teljesítményméréssel, vagy az alkalmazott kockázati korrekciókkal kapcsolatos végleges döntés egyértelmű és teljes körű dokumentációjának biztosítása;
  - c. az illetékes kontrollfunkciók bevonása;
  - d. a mérlegelést végző munkavállalók egyéni ösztönzőinek, valamint a lehetséges összeférhetlenségeknek a figyelembevételé;
  - e. megfelelő ellenőrzések és kiegyensúlyozások végrehajtása, beleértve például az ilyen kiigazítások üzleti egységek, vállalati és kontrollfunkciók stb. munkavállalóit magukban foglaló paneleken belül történő végrehajtását;
  - f. a kontrollfunkció által, vagy az értékelést végző funkció feletti megfelelő hierarchiaszinten, például a vezető vagy felügyeleti funkciót ellátó vezető testület vagy a javadalmazási bizottság szintjén készített értékelés jóváhagyása.

211. A befektetési vállalkozásoknak a kiigazítási folyamatot – beleértve adott esetben a mérlegelésen, nem pedig objektív tényeken vagy adatokon alapuló elemeket – átláthatóvá kell tenniük az azonosított munkavállalók számára.
212. Amennyiben a mérlegelési intézkedések alkalmazását követően a végső eredmény jelentősen különbözik az előre meghatározott intézkedések alkalmazásával elért kezdeti eredménytől, a befektetési vállalkozások erről részletesen tájékoztatják a javadalmazási bizottságot vagy a felügyeleti funkciót.

## 14.1 Teljesítmény- és kockázatmérési folyamat

213. Az azonosított munkavállalók változó javadalmazását össze kell hangolni a befektetési vállalkozás, az üzleti egység, valamint az egyén összes kockázatával, továbbá teljesítményével. A teljesítménykritériumok egyes szintjeinek viszonylagos fontosságát előre meg kell határozni a javadalmazási politikákban, továbbá azokat megfelelően ki kell egyensúlyozni az egyes szintek célkitűzéseinek, a munkavállaló pozíciójának és felelősségi köreinek, a munkavállalót foglalkoztató üzleti egységnek, valamint a jelenlegi és jövőbeli kockázatoknak a figyelembevételére céljából.

### 14.1.1 Kockázatértékelések

214. A befektetési vállalkozásnak meg kell határoznia a befektetési vállalkozás, az üzleti egységek, valamint a munkavállalók célkitűzéseit. Ezeket a célkitűzéseket a befektetési vállalkozás üzleti tevékenységéből és stratégiájából, vállalati értékeiből, kockázatvállalási hajlandóságából, valamint hosszú távú érdekeiből kell levezetni, továbbá figyelembe kell venniük a tőkeköltséget és a befektetési vállalkozás likviditását. A befektetési vállalkozások értékelik a befektetési vállalkozás üzleti egységeinek és azonosított munkavállalóinak a teljesítménymérési időszakban a célkitűzéseikhez viszonyítottan elért eredményeit.
215. A befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük az összes jelenlegi és jövőbeli kockázatot, a mérlegen belüli és kívüli kockázatokat egyaránt, különbséget téve a befektetési vállalkozás, az üzleti egységek, valamint az egyének szempontjából releváns kockázatok között. Habár a befektetési vállalkozás egészének szintjén a befektetési vállalkozások általában a kockázatok összes típusát viselik, az egyes azonosított munkavállalók vagy üzleti egységek szintjén előfordulhat, hogy csak néhány kockázati típus releváns.
216. Amennyiben a kockázati kitettséget nehéz pontosan számszerűsíteni, például a reputációs vagy működési kockázat esetében, a befektetési vállalkozásoknak kockázati kiigazítási intézkedéseket is alkalmazniuk kell a javadalmazás vonatkozásában. Ilyen esetekben a kockázatelemzés megfelelő közvetett adatokon, többek között kockázati mutatókon, tőkekövetelményeken vagy forgatókönyv-elemzésen alapul.
217. A befektetési vállalkozás és az üzleti egységek szintjén megjelenő összes lényeges kockázat szigorú figyelembevételére céljából a befektetési vállalkozásoknak a belső kockázatmérési

célokra, például a tőke megfelelés belső értékelési folyamatában (ICAAP) is használt kockázatmérési módszereket kell alkalmazniuk. A befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük az előre látható és váratlan veszteségeket, valamint a stresszhelyzeteket.

218. A befektetési vállalkozásoknak tudniuk kell bizonyítani az illetékes hatóság felé, hogy a kockázati számításokat milyen módon bontják le üzleti egységekre, valamint a kockázatok különböző típusaira. Az ICAAP-ban használt módszerek és modellek mértékét és minőségét a befektetési vállalkozás javadalmazási politikájának arányos módon kell tükröznie.

### 14.1.2 Kockázatérzékeny teljesítménykritériumok

219. A befektetési vállalkozásoknak az egyénekre, az üzleti egységekre, valamint a befektetési vállalkozásra vonatkozó mennyiségi és minőségi teljesítménykritériumokat kell megállapítaniuk és dokumentálniuk, beleértve a pénzügyi és nem pénzügyi jellegű kritériumokat. A teljesítménykritériumok nem ösztönözhetik a túlzott kockázatvállalást vagy a termékek visszaélésszerű értékesítését.
220. A befektetési vállalkozásoknak megfelelő módon ki kell egyensúlyozniuk a mennyiségi és minőségi, valamint az abszolút és relatív kritériumokat.
221. A kockázat és a teljesítmény mérésére használt kritériumoknak a lehető legnagyobb mértékben kell kötődniük az azonosított munkavállalók által hozott döntésekhez, valamint a teljesítménymérésnek alávetett munkavállalók kategóriájához, továbbá biztosítaniuk kell, hogy a megállapítási folyamat megfelelő hatást gyakoroljon a munkavállalók viselkedésére.
222. A teljesítménykritériumoknak olyan elérhető célkitűzéseket és intézkedéseket kell tartalmazniuk, amelyekre az azonosított munkavállaló bizonyos mértékű közvetlen befolyást gyakorolhat. A teljesítmény értékelésekor a ténylegesen realizált eredményeket és kimeneteket kell mérni.
223. A mennyiségi kritériumoknak olyan időszakot kell lefedniük, amely elég hosszú ahhoz, hogy megfelelően rögzítsék az azonosított munkavállalók, az üzleti egységek, valamint a befektetési vállalkozás által vállalt kockázatokat, továbbá magukban kell foglalniuk a kockázati kiigazítást és a gazdasági hatékonysági mérőszámokat. A befektetési vállalkozásoknak az általuk kezelt eszközök tekintetében is teljesítménykritériumokat kell alkalmazniuk. A befektetés-kezelési ágazatban alkalmazott, a fenti rendelkezéseknek megfelelő mennyiségi teljesítménymutatók a belső megtérülési ráta (IRR), a kamatok, adózás és értékcsökkenési leírás előtti eredmény (EBITDA), az alfa-együttható, az abszolút és relatív hozam, a Sharpe-ráta és a tőkebeáramlás.
224. A működési hatékonysági mutatók (például nyereség, bevételek, termelékenység, költségek, valamint mennyiségi mérőszámok), vagy bizonyos piaci kritériumok (például a részvényár, valamint a teljes részvényesi hozam) nem tartalmaznak kifejezett kockázati kiigazításokat, továbbá túl rövid távra érvényesek, így nem elegendőek az azonosított munkavállalók tevékenységéből eredő összes kockázat felmérésére. Az ilyen teljesítménykritériumok további kockázati kiigazítást igényelnek.

225. A minőségi kritériumoknak (mint például az eredmények elérése, a stratégiának való megfelelés a kockázatvállalási hajlandósággal és a megfeleléssel kapcsolatos visszakövethető nyilvántartásban) a befektetési vállalkozás, az üzleti egység vagy az egyén szintje szempontjából relevánsnak kell lenniük. A minőségi kritériumokra példa a stratégiai célok elérése, az ügyfelek elégedettsége, a kockázatkezelési politika betartása, a belső és külső szabályoknak való megfelelés, a vezető szerep, a csapatmunka, a kreativitás, a motiváció, valamint a többi üzleti egységgel, belsőkontroll- és vállalati funkciókkal való együttműködés.

### 14.1.3 A kontrollfunkciókra vonatkozó különleges kritériumok

226. Amennyiben a kontrollfunkciót ellátó munkavállalók változó javadalmazásban részesülnek, a javadalmazást értékelni kell, és a javadalmazás változó részét a munkavállalók által ellenőrzött üzleti egységektől elkülönítve kell meghatározni, beleértve az olyan üzleti döntésekből (például új termékek jóváhagyásából) származó teljesítményt, amelyekbe a kontrollfunkciót bevonták.

227. A teljesítmény és a kockázatok értékelésére használt kritériumoknak túlnyomórészt a belső kontrollfunkciók célkitűzésein kell alapulniuk. A kontrollfunkciók változó javadalmazásának túlnyomórészt a kontrollcélkitűzésekből kell levezethetőnek lenniük. A változó javadalmazás bizonyos mértékig az egész befektetési vállalkozás teljesítményén is alapulhat. A befektetési vállalkozásnak mérlegelnie kell, hogy a kontrollfunkció által ellenőrzött üzleti egységhez képest lényegesen alacsonyabb arányt állapítson meg a kontrollfunkciók javadalmazásának változó és rögzített összetevői között.

228. Amennyiben – ha létrehoztak ilyen funkciót – a kockázatkezelési funkció vezetője (kockázatkezelési vezető) is a vezető testület tagja, a 226. és 227. pontban meghatározott elveket a kockázatkezelési vezető javadalmazására is alkalmazni kell.

229. Amennyiben a befektetési vállalkozás nem hoz létre és tart fenn ellenőrzési vagy kockázatkezelési funkciót, kérésre képesnek kell lennie bizonyítani, hogy a kapcsolódó folyamatokért felelős alkalmazottak teljesítménykritériumai nem ösztönzik a kontrollfolyamatok nem megfelelő végrehajtását.

## 14.2 A megállapítási folyamat

230. A befektetési vállalkozásoknak bónuszkeretet kell létrehozniuk. A bónuszkeretek vagy egyedi megállapítások meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak mérlegelniük kell a tevékenységeikkel összefüggő összes jelenlegi kockázatot, előre látható veszteséget, előre nem látható, becsült veszteséget, valamint stresszhelyzetet.

231. A változó javadalmazást a teljesítménymérési időszak végét követően kell megállapítani. A teljesítménymérési időszak legalább egy év. Amennyiben hosszabb időszakokat határoznak meg, a különböző teljesítménymérési időszakok fedésbe kerülhetnek, például ha minden évben egy új többéves időszak kezdődik.

232. A teljesítménymérési időszak után a befektetési vállalkozásnak a teljesítménykritériumok és a kockázati kiigazítások tényleges javadalmazásra történő átváltása révén meg kell határozni az egyes azonosított munkavállalók változó javadalmazását. A megállapítási folyamat során a befektetési vállalkozásnak a javadalmazást a lehetséges kedvezőtlen jövőbeli fejleményekhez kell igazítani („előzetes kockázati kiigazítás”)

### 14.2.1 Bónuszkeretek meghatározása az azonosított munkavállalók számára

233. A befektetési vállalkozásoknak egy vagy több bónuszkeretet kell meghatározniuk arra az időszakra, amelyre a változó javadalmazást megállapítják, és az egész befektetési vállalkozásra vonatkozó teljes bónuszkeretet a meghatározott bónuszkeretek összegeként kell kiszámítaniuk. A bónuszkeretnek összefüggésben kell lennie a befektetési vállalkozás teljesítményével. Ezen túlmenően a munkatársak megfelelő nyereségrészesedésben részesülhetnek, amelynek tekintetében nem határoznak meg bónuszkeretet.
234. A bónuszkeretmeghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük az azonosított munkavállalók kategóriáira alkalmazandó teljes javadalmazás változó és rögzített összetevői közötti arányt, az egész befektetési vállalkozásra vonatkozóan meghatározott teljesítmény- és kockázati kritériumokat, a befektetési vállalkozás ellenőrzési célkitűzéseit, valamint a befektetési vállalkozás pénzügyi helyzetét, beleértve a tőkealapját és a likviditását. A bónuszkeretkiszámításához használt teljesítménymutatóknak hosszú távú teljesítménymutatókat kell magukban foglalniuk, továbbá figyelembe kell venniük a realizált pénzügyi eredményeket. Lehetővé kell tenni a számviteli és értékelési módszerek prudens alkalmazását, ami biztosítja a pénzügyi eredmények, a tőkealap, valamint a likviditás megbízható és valós értékelését.
235. A bónuszkeret összegét nem lehet a javadalmazási igényeknek való megfelelés céljából megállapítani.
236. A teljes bónuszkeretmeghatározásakor a befektetési vállalkozásnak megfelelő eljárásokkal és kontrollmechanizmusokkal kell rendelkeznie.
237. Amennyiben a befektetési vállalkozások felülről lefelé haladó megközelítést alkalmaznak, a bónuszkeretösszegét a befektetési vállalkozás szintjén kell meghatározniuk, amely összeget ezután teljes mértékben vagy részben elosztanak az üzleti egységek és kontrollfunkciók között a teljesítményük értékelését követően. Az ezt követő egyéni megállapítások az egyén teljesítményének értékelésén alapulnak.
238. Amennyiben a befektetési vállalkozások a lentől felfelé irányuló megközelítést alkalmazzák a bónuszkeret meghatározásához, a folyamat az egyes azonosított munkavállalók szintjén indul. A munkavállalók értékelésének alapjául szolgáló teljesítménykritériumoktól függően a bónuszkeretet a munkavállalókra vonatkozóan kell elosztani; az üzleti egység, valamint a befektetési vállalkozás bónuszkerete egyenlő a megfelelő alárendelt szintekre elosztott

lehetséges összeggel. A befektetési vállalkozásnak biztosítania kell, hogy a befektetési vállalkozás egész teljesítményét megfelelően figyelembe vegyék.

239. A bónuszkeret üzleti egység vagy azonosított munkavállalók szintjén történő elosztásának előre meghatározott képleteken és mérlegelési megközelítéseken kell alapulnia. A különböző megközelítések kombinálása céljából a befektetési vállalkozások forгатókönyveket vagy egyéb megfelelő módszereket használhatnak.
240. A megközelítés kiválasztásakor a befektetési vállalkozásoknak a következőket kell figyelembe venniük: a képletek átláthatóbbak, és ezért egyértelmű ösztönzőket eredményeznek, mivel a munkavállaló tisztában van a változó javadalmazását meghatározó összes tényezővel. A képletek azonban nem feltétlenül rögzítenek minden célkitűzést, így különösen a minőségi célkitűzéseket, amelyek a mérlegelésen alapuló megközelítésekkel jobban rögzíthetők. A mérlegelésen alapuló megközelítés nagyobb rugalmasságot biztosít a vezetés számára, és ezért alkalmas a teljesítményalapú változó javadalmazás kockázatalapú ösztönző hatásának csökkentésére. Ezért ezt a megközelítést megfelelő ellenőrzésekkel, valamint megfelelően dokumentált és átlátható folyamat részeként kell alkalmazni.
241. Az olyan tényezők, mint például a költségvetési megkötések, a munkavállalók megtartása, valamint a munkaerő-toborzási megfontolások, az üzleti egységek közötti támogatás stb. nem dominálhatnak a bónuszkeret elosztásában, mivel ezek a tényezők gyengíthetik a teljesítmény, a kockázat, valamint a javadalmazás közötti kapcsolatot.
242. A befektetési vállalkozások nyilvántartást vezetnek arról, hogy milyen módon határozták meg a bónuszkeretet és a munkavállalók javadalmazását, beleértve azt is, hogy milyen módon kombinálták a különböző megközelítéseken alapuló becsléseket.

## 14.2.2 A megállapítási folyamat részeként végrehajtott előzetes kockázati kiigazítás

243. A bónuszkeretet, valamint a megállapítandó változó javadalmazást a befektetési vállalkozások a teljesítmény, valamint a vállalt kockázatok értékelése alapján határozzák meg. A megállapítást megelőző kockázati kiigazításnak („előzetes kockázati kiigazítás”) kockázati mutatókon kell alapulnia, és biztosítania kell, hogy a megállapított változó javadalmazás teljes mértékben összhangban legyen a vállalt kockázatokkal. Az előzetes kockázati kiigazításhoz használt kritériumoknak kellően részletesnek kell lenniük ahhoz, hogy tükrözzék az összes releváns kockázatot.
244. A kockázati kiigazítási kritériumok rendelkezésre állásától függően a befektetési vállalkozásoknak meg kell határozniuk azt a szintet, amelyen az előzetes kockázati kiigazítást alkalmazzák a bónuszkeretkiszámításához. Ennek az üzleti egység, vagy annak szervezeti alegységeinek, például a kereskedési részleg, vagy az egyéni munkavállaló szintjén kell történnie.



245. A kockázati kiigazítást kockázattal kiigazított teljesítménykritériumok használatával kell elérni, beleértve a különálló kockázati mutatókon alapuló kockázattal kiigazított teljesítménykritériumokat. Mennyiségi és minőségi kritériumokat kell használni.
246. A befektetési vállalkozások által végrehajtott előzetes kockázati kiigazításoknak – amennyiben mennyiségi kritériumokon alapulnak – nagy mértékben támaszkodniuk kell a befektetési vállalkozások által egyéb kockázatkezelési célra használt, már meglévő intézkedésekre. Amennyiben a kockázatkezelési folyamaton belül az ilyen intézkedéseket kiigazítják, a befektetési vállalkozásoknak ennek megfelelően módosítaniuk kell a javadalmazási keretrendszert.
247. A befektetési vállalkozás és üzleti egységei jövedelmezőségének mérését a nettó bevétel alapján kell elvégezni, amely magában foglalja a tevékenységhez kötődő összes közvetlen és közvetett költséget. A befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük a vállalati funkciók költségeit is, például az IT-költségeket, a csoport általános költségeit, valamint a megszünt üzleti tevékenységeket.
248. A bónuszkeret, valamint az azonosított munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak utólagos minőségi kockázati kiigazításokat kell végrehajtaniuk például olyan kiegyensúlyozott mutatószám-rendszer használatával, amelyek kifejezetten magukban foglalnak olyan kockázati és ellenőrzési megfontolásokat, mint például a megfelelési szabályok megsértése, a kockázati határértékek megsértése, valamint belső ellenőrzési mutatók (például a belső ellenőrzés eredményei alapján) vagy más hasonló módszerek.

## 15. A változó javadalmazás kifizetésének folyamata

249. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdése szerinti mentességek alkalmazásának sérelme nélkül, a befektetési vállalkozásoknak a változó javadalmazást a 2019/2033/EU irányelv 32. cikkével összhangban részben előre, részben halasztva, valamint szükség esetén instrumentumokban és készpénzben kell kifizetniük. Amennyiben nagy összegű változó javadalmazást fizetnek ki instrumentumokban, a befektetési vállalkozásoknak mérlegelniük kell, hogy javítaná-e a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljával való a kockázati összhangot, ha különböző instrumentumok kombinációját állapítanák meg. A készpénz halasztott részének kifizetését vagy a halasztott instrumentumok megszolgáltatását megelőzően a teljesítmény újbóli értékelése, valamint adott esetben utólagos kockázati kiigazítás elvégzése szükséges annak érdekében, hogy a változó javadalmazást a megállapítást követően azonosított vagy bekövetkezett kockázatokhoz igazítsák. Ez a többéves teljesítménymérési időszakok használata esetén is alkalmazandó.

### 15.1 Nem halasztott és halasztott javadalmazás

250. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdése szerinti mentességek alkalmazásának sérelme nélkül, a befektetési vállalkozásoknak olyan halasztási rendszert kell megvalósítaniuk,

amely a munkavállalók javadalmazását megfelelően összehangolja a befektetési vállalkozás tevékenységeivel, üzleti ciklusával és kockázati profiljával, valamint az azonosított munkavállalók tevékenységeivel annak érdekében, hogy a változó javadalmazás megfelelő részét utólagos kockázati kiigazítások révén az idővel elért kockázati eredményekhez igazíthassák.

251. A halasztási rendszert különböző összetevők határozzák meg:
- a. a változó javadalmazás halasztott része (15.2. szakasz);
  - b. a halasztási időszak hossza (15.2. szakasz);
  - c. a halasztott javadalmazás megszolgáltatásához szükséges időtartam, beleértve a teljesítménymérési időszak végétől az első halasztott összeg megszolgáltatásáig tartó időszakot (15.3. szakasz).
252. A halasztási rendszerben a befektetési vállalkozások figyelembe veszik a halasztott változó javadalmazás megállapításának formáját, és adott esetben differenciálják a halasztási rendszerüket azáltal, hogy a fent említett összetevőket az azonosított munkavállalók különböző kategóriáira vonatkozóan változtatják. A fent említett összetevők kombinálásának hatékony halasztási rendszert kell eredményeznie, amelyben a hosszú távú kockázatvállalást egyértelmű eszközökkel ösztönzik az átlátható kockázati kiigazítási folyamatok révén.

## 15.2 A halasztási időszak, valamint a javadalmazás halasztott része

253. A halasztási időszak a megállapítást követően kezdődik (például a változó javadalmazás előre kifizetett részének kifizetésekor). A halasztás a változó javadalmazás mindkét típusára, a készpénz és instrumentumok formájában történő kifizetésre is alkalmazható.
254. A tényleges halasztási időszaknak, valamint a halasztott résznek a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének I) pontjában meghatározott minimumkövetelményekkel összhangban történő meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak a következőket kell figyelembe venniük:
- a. az azonosított munkavállalók felelősségi és hatáskörei, valamint az általuk elvégzett feladatok;
  - b. a befektetési vállalkozás üzleti ciklusa, valamint a tevékenységei jellege;
  - c. a befektetési vállalkozás és az üzleti egység gazdasági tevékenységeinek, valamint teljesítményének és kockázatainak várható ingadozásai, továbbá az azonosított munkavállalók által az ilyen ingadozásokra gyakorolt hatás;
  - d. a teljes javadalmazás változó és rögzített összetevője közötti arány, valamint a változó javadalmazás abszolút összege.

255. A befektetési vállalkozások – többek között szerepeiket és felelősségeiket is figyelembe véve – meghatározzák, hogy az azonosított munkavállalók mely kategóriáira alkalmazandó a minimálisan előírt, 3–5 évig tartó halasztási időszaknál hosszabb időszak annak érdekében, hogy biztosítsák a változó javadalmazás és a kockázati profil hosszú távon történő összehangolását. Amennyiben hosszabb többéves teljesítménymérési időszakokat alkalmaznak, és amennyiben a hosszabb teljesítménymérési időszak nagyobb biztonságot nyújt a teljesítménymérési időszak kezdete óta megvalósult kockázatokkal kapcsolatban, a befektetési vállalkozásoknak mérlegelniük kell ezt a tényt a halasztási és visszatartási időszak meghatározásakor, valamint adott esetben bevezethetnek olyan halasztási időszakokat, amelyek rövidebbek azoknál a halasztási időszakoknál, amelyek az egyéves teljesítménymérési időszak alkalmazása esetén megfelelőek lettek volna. A minimumkövetelményként meghatározott hároméves halasztási időszak minden esetben alkalmazandó.
256. A befektetési vállalkozások meghatározzák a javadalmazásnak azt a részét, amelyet az azonosított munkavállalók adott kategóriájára, vagy egy bizonyos azonosított munkavállalóra vonatkozóan a minimális 40%-os arányban vagy afelett halasztva kell kifizetni. Különösen magas összegű változó javadalmazás esetén a halasztási időszak arányának az ilyen munkavállalók esetében legalább 60%-nak kell lennie.
257. A befektetési vállalkozások meghatározzák a változó javadalmazásnak azt a részét, amely kifejezetten magas összeget jelent, figyelembe véve a befektetési vállalkozáson belül kifizetett átlagos javadalmazást, ha rendelkezésre áll, az EBH befektetési vállalkozásokról szóló javadalmazási benchmarkingjelentését, valamint – amennyiben ezek rendelkezésre állnak – a nemzeti és egyéb javadalmazási benchmarkingeredményeket, továbbá az illetékes hatóságok által meghatározott küszöbértékeket. Az iránymutatások végrehajtásakor az illetékes hatóságoknak a fenti kritériumok figyelembevételével abszolút vagy relatív küszöbértéket kell meghatározniuk. A küszöbértéket elérő vagy azon felüli javadalmazást minden esetben különösen magas összegűnek kell tekinteni.
258. Amennyiben a befektetési vállalkozások a halasztva kifizetett részt lépcsőzetesen emelkedő abszolút összegek révén határozzák meg (például 0 és 100 közötti rész: 100% előzetes; 100 és 200 közötti rész: 50% előzetes, a fennmaradó rész halasztott; valamint 200 feletti rész: 25% előzetes, és a fennmaradó rész halasztott), a befektetési vállalkozásoknak igazolniuk kell az illetékes hatóság felé, hogy az egyes munkavállalókra vonatkozó súlyozott átlag alapján a befektetési vállalkozás betartja a választott javadalmazás minimum 40–60%-ának halasztva történő biztosítására vonatkozó küszöbértéket, és hogy a halasztott rész megfelelő, valamint megfelelően igazodik az azonosított munkavállaló üzleti tevékenységének jellegéhez, kockázataihoz és feladataihoz.
259. Amennyiben a nemzeti szerződés- és munkajog nem engedélyezi a változó javadalmazás jelentős csökkentését a befektetési vállalkozás pénzügyi teljesítményének csökkentése vagy negatív teljesítmény előfordulása esetén, a befektetési vállalkozásoknak olyan halasztási rendszert kell alkalmazniuk, valamint olyan instrumentumokat kell használniuk a változó

javadalmazás megállapítására, amelyek biztosítják az utólagos kockázati kiigazítások lehető legteljesebb körű alkalmazását. Ez magában foglalhatja az alábbiak bármelyikét:

- a. hosszabb halasztási időszakok meghatározása;
- b. az arányos megszolgálas alkalmazásának elkerülése olyan esetekben, amikor malus alkalmazható, de a visszakövetelés alkalmazása jogi akadályokba ütközne;
- c. a változó javadalmazás olyan instrumentumok formájában kifizetett részének megemelése, amelyek a befektetési vállalkozás teljesítményéhez igazodnak, és amelyek megfelelően hosszú halasztási és visszakövetelési időszakok hatálya alá tartoznak.

### 15.3 A halasztott javadalmazás megszolgálása

260. Az első halasztott rész legkorábban a halasztási időszak kezdete után 12 hónappal tekinthető megszolgáltnak. A halasztási időszak akkor ér véget, amikor a megállapított változó javadalmazást megszolgálták, vagy a malus alkalmazásával az összeget nullára csökkentették.
261. A halasztott javadalmazás teljes összege a halasztási időszak végén tekinthető megszolgáltnak, vagy több részletben is kifizethető a halasztási időszak során a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (3) bekezdésével összhangban.
262. Az arányos megszolgálás azt jelenti, hogy például egy négyéves halasztási időszak esetén az  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  és  $n+4$  év végén a halasztott javadalmazás egynegyedét tekintik megszolgáltnak, ahol az  $n$  azt az időpontot jelöli, amikor a megállapított változó javadalmazás előzetes részét kifizetik.
263. A megszolgálás nem történhet gyakrabban, mint évente, lehetővé téve a kockázatok megfelelő, az utólagos kiigazítások alkalmazását megelőző elemzésének elvégzését.

### 15.4 A változó javadalmazás instrumentumokban történő megállapítása

264. A változó javadalmazás megállapításához használt instrumentumoknak hozzá kell járulniuk a változó javadalmazásnak a befektetési vállalkozás teljesítményéhez és kockázataihoz történő hozzáigazításához.
265. A befektetési vállalkozásoknak előnyben kell részesíteniük a saját maguk által kibocsátott, a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének j) pontjában meghatározott eszközök használatát. A befektetési vállalkozások használhatják a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke j) pontjának i., ii. és iii. alpontjában felsorolt, a konszolidációs körben kibocsátott eszközöket is. A változó javadalmazás különböző típusú eszközök egyenlegéből állhat.
266. Amennyiben egy befektetési vállalkozás nem bocsát ki elfogadható eszközöket, de nem részesül a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdése szerinti mentességben, akkor

alternatív megoldás alkalmazását kell kérelmeznie, bizonyítva, hogy nem bocsát ki ilyen eszközöket.

267. Az illetékes hatóságoknak az alternatív megoldások alkalmazása iránti kérelmek elbírálásakor figyelembe kell venniük:

- a. hogy az olyan befektetési vállalkozások, amelyek részvénytársaságok (tőzsdén jegyzett és tőzsdén nem jegyzett egyaránt), részvényeket bocsátottak ki, és ezért általában részvények, de mindenesetre részvényekhez kötött instrumentumok állnak rendelkezésre a változó javadalmazás kifizetéséhez;
- b. hogy a befektetési vállalkozás számára lehetséges és arányos lenne-e részvényekhez kötött instrumentumokat vagy azokkal egyenértékű nem készpénzjellegű eszközöket alkalmazni, a befektetési vállalkozás jogi formájától függően;
- c. hogy kibocsátottak-e a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdése j) pontjának iii. alpontja szerinti „egyéb instrumentumokat”, ami attól függ, hogy a befektetési vállalkozás vagy a konszolidációs körbe tartozó valamely befektetési vállalkozás kibocsátott-e már ilyen instrumentumokat, és az ilyen instrumentumok elegendő összegben állnak-e rendelkezésre. Az elsődlegesen nagykereskedelmi finanszírozású, illetve a tőkekövetelmények teljesítéséhez jelentős mértékben további, 1. csoportba (Tier 1) sorolt, 2. csoportba (Tier 2) sorolt vagy bail-in adósságra hagyatkozó befektetési vállalkozások esetén ezeknek az instrumentumoknak rendelkezésre kell állniuk a változó javadalmazás tekintetében, feltéve, hogy ezek az instrumentumok megfelelnek a befektetési vállalkozásokról szóló rendeletben adott megbízás alapján kiadott felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet rendelkezéseinek;
- d. léteznek-e a nemzeti munkajogban olyan konkrét követelmények, amelyek megakadályozzák, hogy a változó javadalmazás kifizetésére valamely kibocsátott, elfogadható eszközt használják fel.

268. A részvényárfolyamhoz kötött vagy azokkal egyenértékű egyéb nem készpénzalapú instrumentumok (például részvények értéknövekedéséhez való jog, a szintetikus részesedések különböző típusai) azok az instrumentumok vagy szerződéses kötelezettségek, beleértve a készpénzalapú instrumentumokat, amelyek értéke a piaci áron, vagy – amennyiben a piaci ár nem áll rendelkezésre – a részvény vagy azzal egyenértékű tulajdonjog valós értékén alapul, és követi a piaci árat vagy a valós értéket. A veszteségnyelő képesség vonatkozásában az összes ilyen instrumentumoknak ugyanolyan hatással kell rendelkeznie, mint a részvényeknek vagy azokkal egyenértékű tulajdoni részesedéseknek.

269. A befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy az instrumentumban megállapított változó javadalmazás megszolgáltatásakor a rendelkezésükre álljanak a megállapított instrumentumok. A befektetési vállalkozások dönthetnek úgy, hogy a halasztási időszak alatt nem tartják az instrumentumokat, ám ebben az esetben figyelembe kell venniük a vonatkozó piaci kockázatokat.

270. Az instrumentumok árát piaci értéken, vagy az instrumentumok odaítélésének napján érvényes valós értéken kell meghatározni. Ez az ár szolgál az instrumentumok kezdeti száma megállapításának, valamint az instrumentumok száma vagy értéke későbbi utólagos kiigazításainak alapjául. Az érték megállapítását a megszolgáltatást megelőzően kell elvégezni annak biztosítása érdekében, hogy az utólagos kockázati kiigazításokat megfelelően, a visszatartási időszak vége előtt alkalmazzák. A tőzsdén nem jegyzett befektetési vállalkozások a tulajdoni részesedéseket és a tulajdoni részesedéshez kötött instrumentumok értékét a legutóbbi éves pénzügyi eredmény alapján állapíthatják meg.
271. A befektetési vállalkozások rögzített számú vagy névleges összegű halasztott instrumentumokat is megállapíthatnak különböző technikák, többek között vagyonekezelői letéti eszközök és szerződések alkalmazásával, feltéve, hogy az adott számú vagy névleges összegű megállapított instrumentumot minden esetben a megszolgáltatás időpontjában ruházzák az azonosított munkavállalókra, kivéve, ha ezt a számot vagy névleges összeget malus alkalmazásával csökkentik. A befektetési vállalkozásoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a megállapított instrumentumok a megszolgáltatásukkor rendelkezésre álljanak a munkavállalóknak történő kifizetésre.
272. A befektetési vállalkozások nem fizethetnek kamatot vagy osztalékot olyan instrumentumok után, amelyeket halasztási szabályok alapján változó javadalmazásként állapítottak meg az azonosított munkavállalók részére; ez egyúttal azt is jelenti, hogy a halasztási időszak alatt kifizetendő kamat és osztalék nem fizethető ki a munkavállalóknak a halasztási időszak végét követően. E kifizetéseket a befektetési vállalkozás által kapott, és a befektetési vállalkozás tulajdonát képező összegeknek kell tekinteni. Ugyanez vonatkozik a nem készpénzjellegű eszközökre, amelyek a kezelt portfóliók instrumentumait tükrözik.

## 15.5 Az instrumentumok minimális hányada és időbeli eloszlása

273. Adott esetben az a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének j) pontjában foglalt követelmény, amely szerint a változó javadalmazás legalább 50%-át instrumentumokban kell kifizetni. A befektetési vállalkozásoknak ezt a követelményt vagy egyenlő mértékben kell alkalmazniuk a nem halasztott és a halasztott részre, vagy dönthetnek úgy, hogy a javadalmazás halasztott részének nagyobb részét állapítják meg instrumentumokban, amennyiben összességében teljesül az 50%-ra vonatkozó minimumkövetelmény.
274. A befektetési vállalkozásoknak az instrumentumok alkalmazását kell előnyben részesíteniük a készpénzben megállapított változó javadalmazással szemben. A befektetési vállalkozásoknak legalább 50%-ban kell meghatározniuk a változó javadalmazáson belül az instrumentumokban megállapított rész százalékarányát. Amennyiben a befektetési vállalkozás a változó javadalmazás 50%-nál nagyobb hányadát állapítja meg instrumentumokban, előnyben kell részesítenie az instrumentumok magasabb hányadát a változó javadalmazás adott összetevőjének halasztott részében.

275. A változó javadalmazás instrumentumokban kifizetett hányadát a változó javadalmazás instrumentumokban megállapított része összegének és a változó javadalmazás készpénzben, instrumentumokban, valamint egyéb formában megállapított összegének hányadosaként kell kiszámítani. Minden összeg értékét a megállapítás időpontjában érvényes áron kell meghatározni, hacsak ezen iránymutatások másként nem rendelkeznek.

## 15.6 Visszatartási politika

276. Az instrumentumokban kifizetett változó javadalmazásra alkalmazott visszatartási időszakot megfelelő időtartamban kell meghatározni annak érdekében, hogy az ösztönzőket összehangolják a befektetési vállalkozás hosszabb távú érdekeivel.

277. A befektetési vállalkozásoknak képesnek kell lenniük bemutatni, hogy a visszatartási politika miként kapcsolódik a többi kockázati kiigazítási intézkedéshez, valamint hogy hogyan tesznek különbséget az előre és halasztva kifizetett instrumentumok között.

278. A visszatartási időszak meghatározásakor a befektetési vállalkozásoknak figyelembe kell venniük a halasztás és a tervezett visszatartási időszak teljes hosszát, valamint az azonosított munkavállalók adott kategóriája által a befektetési vállalkozás kockázati profiljára gyakorolt hatást, továbbá az adott munkavállalói kategória szempontjából releváns üzleti ciklus hosszát.

279. Legalább a befektetési vállalkozás kockázati profiljára legnagyobb hatást gyakorló munkavállalók tekintetében hosszabb visszatartási időszak alkalmazását kell mérlegelni – mint amelyet általánosságban az összes azonosított munkavállalóra alkalmaznak – abban az esetben, ha a teljesítmény mögöttes kockázatai a halasztási és a standard visszatartási időtartam végén túl is bekövetkezhetnek.

280. A megállapított instrumentumok tekintetében legalább egyéves visszatartási időszakot kell meghatározni. Ennél hosszabb időtartamot különösen abban az esetben kell meghatározni, ha az utólagos kockázati kiigazítások elsősorban a megállapított instrumentumok értékének változásán alapulnak. Legalább ötéves halasztási időszak esetén a halasztott rész tekintetében legalább hathónapos visszatartási időszak állapítható meg az azonosított munkavállalók vonatkozásában, kivéve a vezető testület tagjait és a felsővezetőket, akik esetén legalább egyéves visszatartási időszak alkalmazandó.

## 15.7 Kockázati kiigazítás

### 15.7.1 Malus és visszakövetelés

281. A malus- és visszakövetelési megállapodások kifejezett utólagos kockázati kiigazítási mechanizmusok, amelyek keretében a befektetési vállalkozás e mechanizmusok alapján maga igazítja ki az azonosított munkavállalók javadalmazását (például a megállapított készpénzbeli javadalmazás összegének, illetve a megállapított instrumentumok számának vagy értékének csökkentése révén).

282. A befektetési vállalkozásoknak a nemzeti szerződés- vagy munkajog általános alapelveinek sérelme nélkül képesnek kell lenniük a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének m) pontjával összhangban az összes változó javadalmazás 100%-áig terjedő malus- vagy visszakövetelési megállapodásokat alkalmazni, függetlenül a kifizetés módjától, ideértve a halasztási vagy visszatartási megállapodásokat.
283. Az utólagos kockázati kiigazításoknak mindig a teljesítményhez vagy a kockázathoz kell kötődniük. E kiigazításokat a tényleges kockázati helyzetre, vagy a befektetési vállalkozás, üzletág vagy munkavállaló tevékenységei fennálló kockázatainak változásaira válaszul kell alkalmazni. Nem alapulhatnak az osztalék kifizetett összegén vagy a részvényárak alakulásán.
284. A befektetési vállalkozásoknak elemezniük kell, hogy a kezdeti, előzetes kockázati kiigazításaik elegendőek voltak-e, például hogy nem hagytak-e ki vagy becsültek alá bizonyos kockázatokat, nem azonosítottak-e új kockázatokat, vagy nem történtek-e váratlan veszteségek. Az utólagos kockázati kiigazítás szükségességének mértéke függ az előzetes kockázati kiigazítás pontosságától, és a befektetési vállalkozásnak utótesztelés alapján kell megállapítania azt.
285. A malus és a visszakövetelés alkalmazásának a 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdésének m) pontjával összhangban történő alkalmazására vonatkozó kritériumok megállapítása során a befektetési vállalkozásoknak meg kell határozniuk a malus vagy visszakövetelés azonosított munkavállalók esetében történő alkalmazásának időszakát is. Ennek az időszaknak legalább a halasztási és a visszakövetelési időszakra ki kell terjednie. A befektetési vállalkozások különbséget tehetnek a malus és a visszakövetelés alkalmazásának kritériumai között. A visszakövetelés különösen csalás vagy egyéb olyan szándékos magatartás vagy súlyos gondatlanság esetén alkalmazandó, amely jelentős veszteségeket eredményezett.
286. A befektetési vállalkozásoknak a kezdeti teljesítménymérés és az utótesztelés közötti kapcsolat biztosítása érdekében legalább az eredetileg alkalmazott teljesítmény- és kockázati kritériumokat kell alkalmazniuk. A 2019/2034/EU irányelv 32. cikke (1) bekezdése m) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott kritériumokon kívül a befektetési vállalkozásoknak többek között a következő különös kritériumokat kell alkalmazniuk:
- a. a munkavállaló kötelességszegésének vagy súlyos hibájának bizonyítéka (például a magatartási szabályzat és egyéb belső szabályok megsértése, különösen a kockázatok tekintetében);
  - b. annak megállapítása, hogy a befektetési vállalkozás és/vagy az üzleti egység pénzügyi teljesítményében (például meghatározott üzleti mutatóiban) ezt követően jelentős csökkenés következik-e be;
  - c. annak megállapítása, hogy annál a befektetési vállalkozásnál és/vagy üzleti egységnél, amelynél az azonosított munkavállaló dolgozik, súlyos kockázatkezelési mulasztás következik-e be;



- d. a befektetési vállalkozás vagy üzleti egység gazdasági vagy szabályozási tőkealapjának jelentős növekedései;
- e. bármely olyan szabályozói szankció, pl. büntető, közigazgatási, fegyelmi vagy egyéb szankció, amelynek kiszabásához az azonosított munkavállaló magatartása hozzájárult.

287. Amennyiben a malus kizárólag a halasztott kifizetés megszolgáltatásának időpontjában alkalmazható, a befektetési vállalkozások dönthetnek úgy, hogy lehetőség szerint visszakövetelést alkalmaznak a változó javadalmazás kifizetését vagy megszolgáltatását követően. Előfordulhat, hogy a malus alkalmazása nem lehetséges, amennyiben a 2019/2034/EU irányelv 32. cikkének (4) bekezdése szerinti eltérés alkalmazandó, mivel nem alkalmazzák a változó javadalmazás halasztására vonatkozó követelményt; a befektetési vállalkozásoknak biztosítaniuk kell, hogy alkalmazható legyen a visszakövetelés.

288. A malus- és visszakövetelési megállapodásoknak adott esetben a változó javadalmazás csökkenését kell eredményezniük. A kifejezett utólagos kockázati kiigazítások semmilyen esetben sem eredményezhetik az eredetileg megállapított változó javadalmazás növekedését, vagy – amennyiben korábban már alkalmaztak malust vagy visszakövetelést – a csökkentett változó javadalmazás növekedését.

## 15.7.2 Implicit kiigazítások

289. A befektetési vállalkozásoknak instrumentumok formájában kell kifizetniük a változó javadalmazást abban az esetben, ha az ár a befektetési vállalkozás teljesítménye vagy kockázata nyomán változik. A részvényár vagy más instrumentumok árának alakulása nem tekinthető a kifejezett utólagos kockázati kiigazítások helyettesítőjének.

290. Amennyiben instrumentumokat állapítottak meg, és a munkavállalók a halasztási és visszatartási időszak vége után értékesítik ezeket az instrumentumokat, vagy amennyiben az instrumentumot készpénzben fizetik ki a végső lejáratkor, a munkavállalóknak meg kell kapniuk az esedékes összeget. Az eredetileg megállapított összegnél magasabb összeg is meghatározható, amennyiben nőtt a piaci ár vagy az instrumentum valós értéke.

## V. cím – A kormányzati beavatkozással segített befektetési vállalkozások

### 16. Állami támogatás és javadalmazás

291. A jelen iránymutatások 6. szakaszával összhangban, ha a befektetési vállalkozás kivételes kormányzati beavatkozás kedvezményezettje, az illetékes hatóságoknak és a befektetési vállalkozásoknak rendszeres kapcsolattartást kell folytatniuk a lehetséges változó javadalmazás keretének meghatározásával és a változó javadalmazás megállapításával kapcsolatban annak érdekében, hogy biztosítsák a 2019/2034/EU irányelv 31. cikkének és az illetékes hatóságok

által megszabott esetleges további korlátozásoknak való megfelelést. A változó javadalmazás kifizetése semmilyen esetben sem veszélyeztetheti a kivételes kormányzati beavatkozással kapcsolatban kialakított helyreállítási és kilépési tervnek való megfelelést.

292. A 2014/59/EU irányelv hatálya alá tartozó befektetési vállalkozások esetében a javadalmazási politikák keretében alkalmazni kell az állami támogatási szabályoknak a pénzügyi válsággal összefüggésben hozott bankmentő intézkedésekre való, 2013. augusztus 1. utáni alkalmazásáról szóló bizottsági közleményt (2013/C 216/01). A befektetési vállalkozások javadalmazási politikájának megfelelően tükröznie kell bármely, a befektetési vállalkozások számára a Bizottság által jóváhagyott és odaítélt, valamint bármely kapcsolódó jogi aktusban foglalt állami támogatás kapcsán előírt feltételt.
293. A befektetési vállalkozás munkavállalóinak változó javadalmazása nem akadályozhatja meg a kivételes kormányzati beavatkozás összegének szabályszerű, időben történő visszafizetését vagy a szerkezetátalakítási tervben meghatározott célkitűzések elérését.
294. A befektetési vállalkozásnak gondoskodnia kell arról, hogy a bónuszkeret vagy a változó javadalmazás megszolgáltatása és kifizetése ne gyakoroljon káros hatást a befektetési vállalkozás tőkealapjának időben történő felépítésére és a befektetési vállalkozás kivételes kormányzati beavatkozástól való függésének csökkentésére.
295. Az illetékes hatóságoknak figyelemmel kell kísérniük, hogy a befektetési vállalkozás megfelel-e a 2019/2034/EU irányelv 31. cikkében foglalt feltételeknek, és meghatározhatják a nettó árbevételnek a változó javadalmazás kifizetésére felhasználható maximális százalékarányát.

## VI. cím – Illetékes hatóságok

### 17. Javadalmazási politikák

296. Az illetékes hatóságoknak kockázatalapú megközelítést kell alkalmazniuk a befektetési vállalkozások javadalmazási politikáinak és gyakorlatainak felügyelete során, amelyeket a felügyeleti felülvizsgálati eljárásról szóló EBH iránymutatásokkal összhangban kell felülvizsgálniuk.
297. Az illetékes hatóságoknak felügyeleti felülvizsgálatuk keretében – ezen iránymutatások figyelembevételével – biztosítaniuk kell, hogy a befektetési vállalkozások megfeleljenek a 2019/2034/EU irányelvben a javadalmazási politikákra vonatkozóan meghatározott követelményeknek és az azonosított munkavállalókról szóló szabályozástechnikai standard rendelkezéseinek, beleértve azt is, hogy megfelelő, nemi szempontból semleges javadalmazási politikával kell rendelkezniük valamennyi munkavállaló és az azonosított munkavállalók tekintetében.
298. Az illetékes hatóságoknak meg kell győződniük arról, hogy a befektetési vállalkozások összehangolják a javadalmazási politikájukat és gyakorlataikat a befektetési vállalkozás üzleti

stratégiájával és hosszú távú érdekeivel, figyelembe véve az üzleti és kockázati stratégiájukat, a vállalati kultúrájukat és értékeiket, valamint a kockázati profiljukat.

299. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a befektetési vállalkozások javadalmazási politikái, gyakorlatai és folyamatai megfelelőek legyenek, beleértve a garantált változó javadalmazás, a végkielégítések és a nem kötelező nyugdíjjuttatások megállapítását is.
300. Az illetékes hatóságoknak biztosítaniuk kell, hogy a befektetési vállalkozások megfelelő szintben határozzák meg a teljes javadalmazás változó és rögzített része közötti maximális arányt.
301. Az illetékes hatóságoknak felül kell vizsgálniuk a befektetési vállalkozásokon belüli nemek közötti bérkülönbséget, és nyomon kell követniük minden olyan jelet, amely arra utal, hogy a javadalmazási politikák nemi szempontból nem semlegesek.
302. Az illetékes hatóságoknak meg kell bizonyosodniuk az azonosítási folyamat általános eredményének megfelelőségéről, és értékelniük kell, hogy azonosítottak-e minden olyan munkavállalót, akinek tevékenysége jelentős hatást gyakorol vagy gyakorolhat a befektetési vállalkozás vagy az általa kezelt eszközök kockázati profiljára, továbbá hogy bármely munkavállalónak az azonosított munkavállalók kategóriájából történő kihagyása – amennyiben a munkavállalókat kizárólag a szabályozástechnikai standardban foglalt mennyiségi kritériumok alapján azonosították – megfelelően indokolt-e, és hogy betartották-e a jelen iránymutatásokban és a szabályozástechnikai standardban meghatározott folyamatokat.
303. Más felügyeleti és fegyelmi intézkedések és szankciók sérelme nélkül az illetékes hatóságoknak megfelelő intézkedések megtételét kell előírniuk a befektetési vállalkozások számára az esetleges azonosított hiányosságok kiküszöbölése céljából. Amennyiben a befektetési vállalkozások nem felelnek meg e felhívásnak, megfelelő felügyeleti intézkedéseket kell tenni.

## 20. Nyilvánosságra hozatal

304. Az illetékes hatóságok felülvizsgálják a befektetési vállalkozások által a javadalmazással kapcsolatban a 2019/2033/EU rendelet 51. cikkével összhangban tett közzétételeket, és meghatározzák azokat az befektetési vállalkozásokat, amelyek közzétételeit rendszeresen felül kell vizsgálni.
305. A javadalmazási trendek 2019/2034/EU irányelv 34. cikkének (1) bekezdésében előírt értékelésén, valamint a magas jövedelműekre vonatkozó adatgyűjtés irányelv 34. cikkének (4) bekezdése szerinti elvégzésén felül az illetékes hatóságok előírják a javadalmazással kapcsolatos közzétételekre vonatkozó rendszeres (vagy eseti) felügyeleti jelentéstételt szükség szerint, a javadalmazási gyakorlatok befektetési vállalkozásokon, és különösen az adott tagállam legnagyobb befektetési vállalkozásain belüli alakulásának nyomon követése céljából.

## 21. Felügyeleti kollégiumok

306. A 2019/2034/EU irányelv 48. cikke szerint létrehozott felügyeleti kollégiumok a javadalmazással kapcsolatos kérdéseket a felügyeleti felülvizsgálati eljárással összhangban vitatják meg, figyelembe véve a felügyeleti felülvizsgálatnak az iránymutatásokban előírt kiegészítő területeit.

