

EBA/GL/2021/04

---

2 juli 2021

---

# Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU

---

# 1. Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

---

## Riktlinjernas status

1. Detta dokument innehåller riktlinjer som har utfärdats enligt artikel 16 i förordning (EU) nr 1093/2010<sup>1</sup>. I enlighet med artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 ska de behöriga myndigheterna och finansinstituterna med alla tillgängliga medel söka följa riktlinjerna.
2. Av riktlinjerna framgår Europeiska bankmyndighetens (EBA) syn på lämplig tillsynspraxis inom det europeiska systemet för finansiell tillsyn eller på hur unionens lagstiftning ska tillämpas inom ett särskilt område. De behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.2 i förordning (EU) nr 1093/2010 som berörs av riktlinjerna ska följa dem genom att på lämpligt sätt införliva dem i sin praxis (till exempel genom att ändra sina rättsliga ramar eller tillsynsrutiner), även när riktlinjerna i första hand riktas till finansinstitut.

## Rapporteringskrav

3. Enligt artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste de behöriga myndigheterna meddela EBA om de följer eller avser att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det, senast den (29.12.2021). Om någon sådan anmälan inte inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att de behöriga myndigheterna inte följer riktlinjerna. Anmälningar ska lämnas på det formulär som tillhandahålls på EBA:s webbplats med hänvisningen "EBA/GL/2021/04". Anmälningar ska inges av personer som har befogenhet att rapportera om hur reglerna efterlevs på de behöriga myndigheternas vägnar. Alla förändringar i graden av efterlevnad måste också rapporteras till EBA.
4. Anmälningarna kommer att offentliggöras på EBA:s webbplats i enlighet med artikel 16.3.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 12).

## 2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner

---

### Syfte

5. I dessa riktlinjer specificeras, på grundval av artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU<sup>2</sup>, den sunda och könsneutrala ersättningspolicy som institut och värdepappersföretag, vilka omfattas av avdelning VII i direktiv 2013/36/EU vid tillämpning av artikel 1.2 och 1.5 i förordning (EU) 2019/2033, ska ha för all sin personal och för personal vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på institutens riskprofil i enlighet med artiklarna 92–95 i det direktivet (identifierad personal), inbegripet för personal och identifierad personal på individuell nivå och på gruppnivå eller undergruppsnivå enligt punkt 9.
6. Institut får på eget initiativ tillämpa bestämmelserna i dessa riktlinjer om identifierad personal på all sin personal, på individuell nivå och på gruppnivå eller undergruppsnivå.

### Målgrupp

7. Dessa riktlinjer riktar sig till behöriga myndigheter enligt definitionen i artikel 4.2 i i förordning (EU) nr 1093/2010, och finansinstitut enligt artikel 4.1 i förordning (EU) nr 1093/2010 vilka är antingen institut, enligt definitionen i artikel 3.1.3 i direktiv 2013/36/EU, eller värdepappersföretag vilka omfattas av avdelning VII i direktiv 2013/36/EU vid tillämpning av artikel 1.2 och 1.5 i förordning (EU) 2019/2033. Varje hänvisning till institut ska förstås som att sådana värdepappersföretag är inkluderade.

### Tillämpningsområde:

8. Dessa riktlinjer gäller för institut på individuell nivå och på gruppnivå eller undergruppsnivå, i enlighet med den tillämpningsnivå som anges i artiklarna 2 och 109 i direktiv 2013/36/EU.
9. När de uppfyller kraven i avdelning VII kapitel 2 avsnitt II i direktiv 2013/36/EU i enlighet med artikel 109 i det direktivet på gruppnivå eller undergruppsnivå bör moderföretag och dotterföretag som omfattas av direktiv 2013/36/EU säkerställa att de styrformer, processer och rutiner som anges i direktivet och dessa riktlinjer genomförs och följs på gruppnivå av dotterföretag som inte omfattas av detta direktiv och som omfattas av konsoliderad tillsyn, vilket inbegriper följande:

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG (EUT L 176, 27.6.2013, s. 338).

- (a) Varje dotterföretag och dess personal (inklusive identifierad personal), om detta företag är etablerat i unionen och inte omfattas av särskilda ersättningskrav i enlighet med andra instrument i unionsrättsakter.
- (b) Varje dotterföretag och dess personal (inklusive identifierad personal), om detta företag är etablerat i ett tredjeland och det inte skulle omfattas av särskilda ersättningskrav i enlighet med andra unionsrättsakter, om det var etablerat i unionen, om inte tillämpningen av kraven är olaglig enligt lagstiftningen i det tredjeland där dotterföretaget är etablerat.
- (c) Varje dotterföretag och dess personal (inklusive identifierad personal), där detta företag omfattas av särskilda ersättningskrav i enlighet med andra instrument i unionsrättsakter, eller skulle omfattas av sådana krav om det var etablerat i unionen med avseende på könsneutral ersättningspolicy enligt artikel 74 i direktiv 2013/36/EU, men med undantag av ersättningskraven enligt artiklarna 92, 94 och 95 i direktiv 2013/36/EU och tillhörande riktlinjer.
- (d) Om det utrymme för skönsmässig bedömning som anges i artikel 109.6 i kapitalkravsdirektivet har åberopats av medlemsstaten i det konsoliderande företaget för något dotterföretag och dess personal (inklusive identifierad personal) med den bredare räckvidd som medlemsstaten anger.
- (e) Till filialer och deras anställda (inklusive identifierad personal) i det konsoliderande företaget eller varje företag som anges i punkterna a–e, om denna filial är etablerad i ett tredjeland.
10. Undantaget avseende icke-tillämpning av kraven i artiklarna 92, 94 och 95 som närmare anges i punkt 9 c gäller inte för enskilda anställda i ett dotterföretag som är ett kapitalförvaltningsbolag, eller ett företag som tillhandahåller de investeringstjänster och investeringsverksamheter som anges i avsnitt A punkterna 2, 3, 4, 6 och 7 i bilaga 1 till direktiv 2014/65/EU, där de anställda har fått i uppdrag att utföra yrkesverksamhet som har en direkt väsentlig inverkan på riskprofilen eller verksamheten hos instituten inom gruppen.

## Definitioner

11. De begrepp som används och definieras i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 används med samma innebörd i dessa riktlinjer. Dessutom gäller följande definitioner i dessa riktlinjer:

<i>ackumuleringsperiod:</i>	avser perioden då resultat bedöms och mäts i syfte att fastställa om rörlig ersättning ska beviljas.
<i>aktierelaterade instrument:</i>	avser de instrument vars värde baseras på aktiens värde och som har aktiepriset som referenspunkt, t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och olika typer av syntetiska aktier.

<i>aktieägare:</i>	avser en person som äger aktier i ett institut, eller, beroende på institutets juridiska form, andra ägare av eller medlemmar i institutet.
<i>avgångsvederlag:</i>	avser betalningar till personal relaterade till förtida uppsägning av ett avtal, dvs. uppsägning före avtalets slutdatum vid visstidsanställningsavtal, och före avtalsenlig eller lagenlig pensionering vid tillsvidareanställningsavtal, från ett institut eller dess dotterföretag.
<i>betydande institut:</i>	avser de institut vilka avses i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globala systemviktiga institut och andra systemviktiga institut), och, i förekommande fall, andra institut som fastställs av den behöriga myndigheten eller i nationell lagstiftning baserat på en bedömning av institutens storlek, interna organisation samt deras verksamhets egenskaper, omfattning och komplexitet.
<i>beviljande:</i>	avser beviljande av rörlig ersättning för en viss ackumuleringsperiod, oberoende av den faktiska tidpunkt då det beviljade beloppet betalas ut.
<i>bonuspool:</i>	avser det högsta belopp i rörlig ersättning som kan beviljas inom ramen för det beviljandeförfarande som har fastställts på institutnivå eller affärsenhetsnivå inom institutet.
<i>ersättning:</i>	avser alla former av fast och rörlig ersättning, inklusive utbetalningar och förmåner, monetära eller icke-monetära, som beviljas direkt till personal av institut, eller för instituts räkning, i utbyte mot professionella tjänster som personalen utför, utbetalningar av carried interest i den mening som avses i artikel 4.1 d i direktiv 2011/61/EU <sup>3</sup> , och andra utbetalningar med metoder och instrument som, om de inte betraktades som ersättning, skulle innebära ett kringgående <sup>4</sup> av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU.
<i>fast ersättning:</i>	avser utbetalningar eller förmåner för personal som uppfyller villkoren för beviljande enligt avsnitt 7.
<i>förskottsbetalningar:</i>	avser utbetalningar som görs direkt efter ackumuleringsperioden och som inte skjuts upp.
<i>icke-rullande flerårig ackumuleringsperiod:</i>	avser en flerårig ackumuleringsperiod som inte överlappar andra fleråriga ackumuleringsperioder.
<i>identifierad personal:</i>	avser personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets enskilda riskprofil eller gruppens riskprofil i enlighet med kriterierna i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU, kommissionens delegerade förordning som antagits enligt bemyndigandet i artikel 94.2 sista stycket i detta direktiv (tekniska standarder för tillsyn för identifierad personal) och, i förekommande fall, ytterligare kriterier som fastställts av institutet för att säkerställa fullständig identifiering av personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på riskprofilen.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/61/EU av den 8 juni 2011 om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt om ändring av direktiv 2003/41/EG och 2009/65/EG och förordningarna (EG) nr 1060/2009 och (EU) nr 1095/2010 (nedan kallat *direktivet om AIF-förvaltare*).

<sup>4</sup> Beträffande kringgående hänvisas till avsnitt 10.2 i dessa riktlinjer.

<i>instrument:</i>	avser de finansiella instrument eller andra avtal vilka omfattas av en av de två kategorier som avses i artikel 94.1 I i direktiv 2013/36/EU.
<i>konsoliderad tillsyn:</i>	avser tillämpningen av de tillsynskrav som anges i direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013 på grupp nivå eller undergruppsnivå, i enlighet med del 1 avdelning II kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013. <sup>5</sup>
<i>konsoliderande institut:</i>	avser det institut som är skyldigt att följa tillsynskraven på grupp nivå eller undergruppsnivå i enlighet med del 1 avdelning II kapitel 2 i förordning (EU) nr 575/2013 och artikel 109 i direktiv 2013/36/EU.
<i>kvarhållandebonus:</i>	avser rörlig ersättning som beviljas på villkor att personalen stannar kvar vid institutet under en förutbestämd tidsperiod.
<i>kvarhållandeperiod:</i>	avser en tidsperiod under vilken man inte kan sälja eller få tillgång till redan övergångna instrument som har beviljats som rörlig ersättning.
<i>löneskillnad mellan kvinnor och män:</i>	avser skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön uttryckt i procent av männens genomsnittliga bruttotimlön.
<i>malus:</i>	avser ett förfarande som tillåter institutet att sätta ned värdet på hela eller delar av den uppskjutna rörliga ersättningen baserat på riskjustering i efterhand, innan ersättningen har övergått.
<i>personal:</i>	avser alla anställda vid ett institut och dess dotterföretag, inklusive företag som avses i punkt 9 och alla medlemmar i respektive ledningsorgan i dess ledningsfunktion och i dess tillsynsfunktion.
<i>rörlig ersättning:</i>	avser all ersättning som inte är fast.
<i>underrepresenterat kön:</i>	avser det mindre representerade manliga eller kvinnliga könet.
<i>uppskovsperiod:</i>	avser den tidsperiod mellan beviljandet och övergången av den rörliga ersättningen under vilken den anställda inte är den lagliga ägaren till den beviljade ersättningen.
<i>vanliga anställningspaket:</i>	avser kompletterande delar i ersättningen som är tillgängliga för ett stort antal anställda eller anställda i angivna funktioner baserat på förutbestämda urvalskriterier, såsom till exempel hälso- och sjukvård, barnomsorg eller proportionella, regelbundna pensionsavsättningar utöver det obligatoriska systemet samt resetillägg.
<i>återkrav:</i>	avser ett förfarande som innebär att den anställda under vissa omständigheter måste lämna tillbaka äganderätten till ett belopp avseende den tidigare utbetalade eller övergångna rörliga ersättningen till institutet.
<i>övergång:</i>	avser den effekt genom vilken den anställda blir laglig ägare till den beviljade rörliga ersättningen, oberoende av vilket instrument som används för utbetalningen och av om utbetalningen omfattas av ytterligare kvarhållandeperioder eller återkravsförfaranden.

<sup>5</sup> Mer information om tekniska standarder för konsoliderad tillsyn finns i följande dokument: [https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf).

## 3. Genomförande

---

### Datum för tillämpning

12. Dessa riktlinjer gäller från och med den 31 december 2021.

### Upphävande

13. EBA/GL/2015/22 om ersättningspolicy och ersättningspraxis som offentliggjordes den 22 december 2015 upphävs från och med den 31 december 2021.

## 4. Riktlinjer

---

### Avdelning I – Ersättningspolicy

#### 1. Ersättningspolicy för all personal

14. I enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU är instituten skyldiga att ha en ersättningspolicy för all personal. Ersättningspolicyen för all personal bör följa de principer som anges i artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU och dessa riktlinjer, med beaktande av kartläggningen av kraven i bilaga I<sup>6</sup>. Ersättningspolicyen för all personal bör vara könsneutral, dvs. personal, oberoende av kön, bör få lika lön för lika arbete eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 3.1.65 i direktiv 2013/36/EU och artikel 157 i EUF-fördraget.

15. Ersättningspolicyen bör omfatta alla delar i ersättningen, även pensionspolicyen och, i förekommande fall, ramen för förtidspensionering. Ersättningspolicyen bör också innehålla en ram för andra personer som agerar för institutets räkning (t.ex. anknutna ombud) för att säkerställa att utbetalningarna inte innebär något incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter. Varje institut bör överväga vilka krav i ersättningspolicyen för rörlig ersättning till identifierad personal enligt artikel 94 i direktiv 2013/36/EU som bör ingå i den ersättningspolicy som gäller all personal.

16. Institutets ersättningspolicy för all personal bör vara förenlig med målen för institutets verksamhet och riskstrategi, inklusive målen för miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade<sup>7</sup> risker, företagskultur och företagsvärderingar, riskkultur, inbegripet institutets långsiktiga intressen, samt de åtgärder som vidtas för att undvika intressekonflikter. Den bör inte uppmuntra överdrivet risktagande. Om dessa mål och åtgärder förändras bör detta beaktas när ersättningspolicyen uppdateras. Institutet bör se till att ersättningspraxis anpassas efter den övergripande riskbenägenheten med hänsyn till alla risker, däribland anseenderisker och risker till följd av vilseledande försäljning av produkter. Institutet bör också ta hänsyn till aktieägarnas eller ägarnas långsiktiga intressen, beroende på institutens rättsliga form.

17. Institutet bör kunna visa för de behöriga myndigheterna att deras ersättningspolicy och ersättningspraxis är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering.

18. Om rörlig ersättning beviljas ska detta ske på grundval av institutens, affärsenheternas och personalens resultat och göras med hänsyn till de risker som har tagits. Ersättningspolicyen bör göra tydlig åtskillnad mellan operativa affärsenheter, företagsfunktioner och kontrollfunktioner när det gäller rörlig ersättning och resultatbedömning.

---

<sup>6</sup> I bilaga 1 till dessa riktlinjer anges de krav för vilka en institutsomfattande tillämpning på all personal i enlighet med de ytterligare riktlinjer som föreskrivs krävs eller rekommenderas.

<sup>7</sup> Se även Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.



19. Ersättningspolicyn bör stödja institutet i att uppnå och upprätthålla en sund kapitalbas i enlighet med avsnitt 6 i dessa riktlinjer. Ersättningspolicyn bör också ta hänsyn till utdelningsrestriktioner enligt artiklarna 93, 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och artikel 16a i direktivet om inrättande av en ram för återhämtning och resolution av kreditinstitut och värdepappersföretag.

20. Ersättningspolicyn bör omfatta

- a. resultatmålen för institutet, affärsområdena och personalen,
- b. metoderna för resultatmätning, inklusive resultatkriterier,
- c. strukturen för den rörliga ersättningen, inbegripet, i förekommande fall, de instrument inom vilka delar av den rörliga ersättningen beviljas,
- d. åtgärder för förhands- och efterhandsjustering av risk med avseende på den rörliga ersättningen<sup>8</sup>.

21. Institutet bör se till att potentiella intressekonflikter till följd av utbetalningen av instrument som en del av den rörliga eller fasta ersättningen identifieras och hanteras. I detta ingår att säkerställa att reglerna för insiderhandel följs och att det inte vidtas några åtgärder som kortsiktigt kan påverka aktiekursen eller priset på instrumentet.

22. Om en ersättningspolicy eller en gruppersättningspolicy tillämpas i institut, inbegripet deras dotterföretag, och institutets personal också är majoritetsägare i institutet eller dotterföretaget, bör ersättningspolicyn anpassas efter den specifika situationen för dessa institut eller dotterföretag. För identifierad personal bör institutet se till att ersättningspolicyn uppfyller gällande krav enligt kapitalkravsdirektivet inom ramen för artiklarna 92 och 94 och dessa riktlinjer.

23. Utan att det påverkar tillämpningen av de åtgärder som medlemsstaterna vidtar<sup>9</sup> för att förebygga eller kompensera för nackdelar i yrkeskarriären för det underrepresenterade könet<sup>10</sup>, bör ersättningspolicyn och alla därmed sammanhängande anställningsvillkor som påverkar lönen per måttenheter eller tidsenheter vara könsneutrala. Det får alltså inte göras någon åtskillnad mellan manliga medarbetare, kvinnliga medarbetare eller medarbetare med varierat könsuttryck.

24. En könsneutral ersättningspolicy bör säkerställa att alla aspekter av ersättningspolicyn är könsneutrala, inklusive beviljande- och utbetalningsvillkoren för ersättning. Institutet bör kunna visa att deras ersättningspolicy är könsneutral.

---

<sup>8</sup> Särskilda krav för ersättning till identifierad personal och dess riskanpassning finns i avdelningarna III och IV i dessa riktlinjer.

<sup>9</sup> Till exempel vid genomförandet av direktiv 2006/54/EG.

<sup>10</sup> På engelska används i artikel 157 i EUF-fördraget termen "underrepresented sex" och i kapitalkravsdirektivet används "underrepresented gender". Båda termerna har samma innebörd i dessa riktlinjer.

25. Vid fastställande av lön per måttenhet eller tidsenhet bör institut vederbörligen beakta den ersättning som beviljas, arbetstidsarrangemang, årliga ledighetsperioder och andra ekonomiska och icke-ekonomiska förmåner. Institut får använda den årliga bruttoersättningen för personal, i heltidsekvivalenter, som måttenhet.
26. För att övervaka att en könsneutral ersättningspolicy tillämpas bör institut på ett lämpligt sätt dokumentera värdet av befattningen, t.ex. genom att dokumentera befattningsbeskrivningar eller definiera lönekategorier, för all personal eller alla personalkategorier och fastställa vilka befattningar som anses ha samma värde, t.ex. genom att införa ett system för jobbklassificering, med hänsyn till åtminstone den typ av verksamhet, arbetsuppgifter och ansvar som tilldelats befattningen eller den anställde. Om ett system för jobbklassificering används för att fastställa lön ska det baseras på samma kriterier för män, kvinnor och medarbetare med varierat könsuttryck och utarbetas för att utesluta all diskriminering, inklusive på grund av kön.
27. Institut kan, på ett könsneutralt sätt, överväga ytterligare aspekter vid fastställande av ersättning till personalen. Sådana aspekter kan omfatta
- a. utbildningsrelaterade och yrkesmässiga krav, färdigheter, prestationer och ansvarsområden, utfört arbete och typ av uppgifter<sup>11</sup>,
  - b. anställningsort och dess levnadskostnader,
  - c. personalens hierarkiska nivå och om personalen har ledningsansvar,
  - d. nivån på personalens formella utbildning,
  - e. brist på personal på arbetsmarknaden för specialiserade befattningar,
  - f. anställningsavtalets art, inbegripet om det rör sig om ett visstidsanställningsavtal eller ett tillsvidareanställningsavtal,
  - g. hur lång yrkeserfarenhet personalen har,
  - h. yrkesmässig certifiering av personal,
  - i. lämpliga förmåner, inklusive betalning av ytterligare hushållsbidrag och barnbidrag till personal som är gift och som har underhållsberättigade familjemedlemmar.

---

<sup>11</sup> Se även kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.

## 2. Styrning avseende ersättning

### 2.1 Ansvar, utformning, godkännande och övervakning avseende ersättningspolicyn

28. Ledningsorganet<sup>12</sup> i sin tillsynsfunktion (nedan kallad *tillsynsfunktionen*) bör ansvara för att anta och upprätthålla institutets ersättningspolicy och övervaka tillämpningen av denna för att säkerställa att den fungerar som avsett. Tillsynsfunktionen bör också godkänna eventuella efterföljande väsentliga undantag som görs för enskilda anställda, eller ändringar av ersättningspolicyn, och noga överväga och övervaka följderna av dessa. Undantag ska inte baseras på könsaspekter eller andra aspekter som kan vara diskriminerande och de bör vara väl motiverade och i linje med kraven på ersättning enligt nationell lagstiftning.
30. Tillsynsfunktionen bör kollektivt ha tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter gällande ersättningspolicy och ersättningspraxis och även gällande de incitament och risker som de kan ge upphov till. Detta bör omfatta kunskaper, färdigheter och erfarenheter med avseende på de mekanismer som används för att anpassa ersättningsstrukturen efter institutets riskprofil och kapitalstruktur.
31. Tillsynsfunktionen bör se till att institutets ersättningspolicy och ersättningspraxis tillämpas på ett lämpligt sätt och anpassas efter institutets övergripande ram för företagsstyrning, företags- och riskkultur, riskbenägenhet och tillhörande styrningsprocesser.
32. Intressekonflikter med avseende på ersättningspolicyn och beviljad ersättning bör identifieras och hanteras på lämpligt sätt, t.ex. genom att fastställa objektiva kriterier för beviljande som baseras på det interna rapporteringssystemet, ändamålsenliga kontroller och fyra ögon-principen. Ersättningspolicyn bör säkerställa att inga väsentliga intressekonflikter uppstår för personal med kontrollfunktioner, eller annan personal.
33. Ersättningspolicyn och ersättningspraxisen samt förfarandena för att fastställa dem bör vara tydliga, väl dokumenterade och transparenta. Det bör upprätthållas en god dokumentation över beslutsprocessen (t.ex. protokoll från relevanta möten, relevanta rapporter och andra relevanta dokument) och motiveringen för ersättningspolicyn.
34. Tillsyns- och ledningsfunktionerna och, om sådana finns, ersättnings- och riskkommittéerna, bör ha ett nära samarbete och se till att ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering.
35. Ersättningspolicyn bör innehålla en effektiv ram för resultatmätning, riskjustering och kopplingar mellan resultat och belöning.

---

<sup>12</sup> Ledningsorgan kan organiseras på olika sätt i olika europeiska länder. I vissa länder är det vanligt med en enhet, dvs. att styrelsens tillsyns- och ledningsfunktioner utövas av ett enda organ. I andra länder är det vanligt med en tvådelad organisation, med två oberoende organ, där ett ansvarar för ledningsfunktionen och det andra ansvarar för tillsynen av ledningsfunktionen.

36. Risk- och regelefterlevnadsfunktionerna bör lämna synpunkter i enlighet med sina roller för att fastställa bonuspooler, resultatkriterier och beviljande av ersättning, om de är oroadade över inverkan på personalens beteende och graden av risk i de affärer som görs.
37. Tillsynsfunktionen bör fastställa och övervaka ersättningen till medlemmarna i ledningsfunktionen och, om det inte har inrättats någon ersättningskommitté enligt avsnitt 2.4, direkt övervaka ersättningen till de högre tjänstemännen i de oberoende kontrollfunktionerna, däribland riskkontrolls- och regelefterlevnadsfunktionerna.
38. Tillsynsfunktionen bör ta hänsyn till de uppgifter som tillhandahålls av alla behöriga företagsfunktioner och företagsorgan (t.ex. kommittéer, kontrollfunktioner<sup>13</sup>, personalfunktion, juridisk funktion, funktion för strategisk planering, budgetfunktion osv.) och affärsenheter om utformningen, genomförandet och övervakningen av institutets ersättningspolicy.
39. Personalfunktionen bör delta i och bidra till upprättandet och utvärderingen av institutets ersättningspolicy, inklusive ersättningsstruktur, könsneutrala aspekter, ersättningsnivåer och incitamentsprogram, på ett sätt som inte bara attraherar och håller kvar den personal som institutet behöver, utan också säkerställer att ersättningspolicyn stämmer överens med institutets riskprofil.
40. Riskkontrollfunktionen bör bistå i och bidra till definitionen av lämpliga riskjusterade resultatmått (inklusive anpassningar i efterhand) och till bedömningen av hur strukturen för den rörliga ersättningen påverkar institutets riskprofil och riskkultur. Riskkontrollfunktionen bör validera och bedöma riskjusteringsdata och även bjudas in till ersättningskommitténs möten om denna fråga.
41. Regelefterlevnadsfunktionen bör analysera hur ersättningspolicyn påverkar institutets efterlevnad av lagstiftning, föreskrifter, interna riktlinjer och riskkulturen och den bör rapportera alla identifierade regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till ledningsorganet, både i dess lednings- och tillsynsfunktion. Regelefterlevnadsfunktionens slutsatser bör beaktas av tillsynsfunktionen när ersättningspolicyn godkänns, revideras och övervakas.
42. Internrevisionsfunktionen bör göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av institutets ersättningspolicy och dess effekter på institutets riskprofil samt hur effekterna hanteras med hänsyn till riktlinjerna i avsnitt 2.5.
43. I fråga om grupper bör de behöriga funktionerna i det konsoliderande institutet och dess dotterföretag samverka och utbyta information när så är lämpligt.

---

<sup>13</sup> Den oberoende kontrollfunktionen består av enheter inom organisationen som är oberoende av affärs- och företagsfunktionerna och som ansvarar för att kontrollera och övervaka verksamheten och de risker som uppstår i den. De ska se till att alla gällande lagar, regler och föreskrifter följs och ge råd till ledningsfunktionerna i frågor som ingår i deras kompetensområde. De oberoende kontrollfunktionerna brukar bestå av riskkontrolls-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktioner. Ytterligare information om kontrollfunktioner finns i EBA:s riktlinjer för intern styrning (GL44), punkterna 26–29.

## 2.2 Aktieägarnas deltagande

44. Beroende på institutets juridiska form och tillämplig nationell lagstiftning får godkännandet av ett instituts ersättningspolicy och, i förekommande fall, beslut om ersättningen till medlemmar i ledningsorganet och annan identifierad personal också handhas av bolagsstämman i enlighet med nationell bolagsrätt<sup>14</sup>. Aktieägarnas röst kan antingen vara rådgivande eller bindande.

45. Om det är aktieägarna som ska godkänna ersättningen till enskilda medlemmar i ledningsorganet och annan identifierad personal bör aktieägarna godkänna alla ersättningsdelar, inklusive avgångsvederlag. Om godkännandet av ersättningspolicyn ska godkännas av aktieägarna bör de också antingen i förväg godkänna det högsta belopp som får beviljas i utbetalningar till ledningsorganet och annan identifierad personal om ett avtal sägs upp i förtid, eller godkänna kriterier för fastställandet av sådana belopp.

46. För att aktieägarna ska kunna fatta välgrundade beslut, enligt punkterna 44 och 45, bör tillsynsfunktionen se till att institutet ger aktieägarna tillräcklig information om ersättningspolicyn för att de ska kunna bedöma incitamentsstrukturen och i vilken omfattning risktagande belönas och kontrolleras samt de övergripande kostnaderna för ersättningsstrukturen. Denna information bör lämnas i god tid före den berörda bolagsstämman. Det bör lämnas detaljerade upplysningar om ersättningspolicyn och ändringar av den och om förfaranden och beslutsprocesser för att införa ett ersättningspaket. Upplysningarna bör omfatta

- a. ersättningens delar,
- b. ersättningspaketets viktigaste egenskaper och mål, samt deras anpassning till affärs- och riskstrategin, inklusive institutets riskbenägenhet och företagsvärderingar,
- c. hur det säkerställs att ersättningspolicyn är könsneutral,
- d. en beskrivning av hur faktorerna i led b beaktas vid justeringar på förhand/i efterhand, särskilt för identifierad personal.

47. Tillsynsfunktionen behåller ansvaret för de förslag som läggs fram vid bolagsstämman samt för det faktiska genomförandet och övervakningen av eventuella ändringar av ersättningspolicyn och ersättningspraxisen.

48. Om aktieägarna uppmanas att godkänna en höjning av den maximala kvoten mellan de rörliga och de fasta delarna av ersättningen på upp till 200 procent bör följande gälla:

- a. Aktieägare som har rätt att rösta om ett förslag till en högre maximal kvot mellan de rörliga och de fasta delarna av ersättningen är dem som tillhör det institut där den identifierade personal som berörs av den höjda maximala rörliga ersättningen är verksam.

---

<sup>14</sup> Se även direktivet om aktieägares rättigheter 2007/36, ändrat genom direktiv 2017/828, artiklarna 9a och 9b.

- I fråga om dotterföretag är det dotterföretagets bolagsstämma som har behörighet att fatta beslut och inte det konsoliderande institutets bolagsstämma.
- b. Om ett institut utövar sin rösträtt som aktieägare i sitt dotterföretag i fråga om att godkänna en höjning av den maximala kvoten mellan rörlig och fast ersättning i ett dotterföretag bör något av följande villkor vara uppfyllt:
- i. Tillsynsfunktionen i det institut som innehar aktierna har i förväg kallat till omröstning i sitt instituts bolagsstämma om hur rösträtten ska utövas i fråga om en höjning av en sådan kvot i institutets dotterföretag.
  - ii. Det konsoliderande institutets bolagsstämma har, som ett led i gruppens ersättningspolicy, beslutat att dotterföretag får införa en sådan höjning av den maximala kvoten.
- c. I enlighet med artikel 94.1 g ii första strecksatsen i direktiv 2013/36/EU ska bolagsstämman när den godkänner en höjning av den maximala kvoten mellan de fasta och rörliga delarna av ersättningen agera enligt en detaljerad rekommendation, som ska innehålla uppgifter om skälen till det begärda godkännandet, antalet identifierad personal som påverkas, deras funktioner i institutet och en förklaring av hur en sådan höjning av den maximala kvoten kan väntas påverka kravet om upprätthållande av en sund kapitalbas. Aktieägarna bör få denna information i god tid före bolagsstämman.
- d. Ett eventuellt godkännande av en höjning av den maximala kvoten måste göras i enlighet med bestämmelserna i artikel 94.1 g ii i direktiv 2013/36/EU. Tröskelvärdet på 50 procent för beslutsförhet och tröskelvärdena för en majoritet på 66 procent och 75 procent som enligt den artikeln krävs vid omröstningen bör beräknas med hänsyn till de rösträtter som är knutna till aktierna eller andra likvärdiga ägarintressen i institutet.
- e. Det tröskelvärde på 75 procent som ska tillämpas om mindre än 50 procent av ägarintressena representeras vid bolagsstämman, och det tröskelvärde på 66 procent som ska tillämpas när minst 50 procent av ägarintressena representeras, bör beräknas i förhållande till de rösträtter som representeras och inte antalet fysiska eller juridiska personer som är aktieägare.
- f. I enlighet med artikel 94.1 g ii sista strecksatsen i kapitalkravsdirektivet får personal som direkt berörs av en höjning av de maximala nivåerna på rörlig ersättning varken direkt eller indirekt utöva den rösträtt som de eventuellt har. Deras rösträtt ska därför inte beaktas vid beräkningen av procentandelarna, vare sig i täljaren eller i nämnaren.
- g. Aktier är "representerade" när aktieägaren har juridisk möjlighet att rösta om förslaget till en höjning av den maximala kvoten, oavsett hur röstningen genomförs. I linje med denna princip och med hänsyn till nationell bolagsrätt bör instituten fastställa interna riktlinjer för "representation" för denna omröstning.

49. Aktieägarna bör kunna rösta om att sänka en tidigare godkänd höjning av den maximala kvoten. För en sådan omröstning krävs en majoritet av aktieägarnas röster i enlighet med tillämpliga regler för sådana ordinarie beslut enligt nationell lagstiftning. Om den godkända högre maximala nivån sänks bör institutet informera den behöriga myndigheten om beslutet och den godkända kvoten inom fem arbetsdagar.

## 2.3 Information till behöriga myndigheter

50. När institutet informerar den behöriga myndigheten om rekommendationen till bolagsstämman i enlighet med artikel 94.1 g ii fjärde strecksatsen i direktiv 2013/36/EU bör det ge den behöriga myndigheten all information som har överlämnats till aktieägarna, inklusive den föreslagna höjningen av den maximala kvoten och skälen till denna, senast fem arbetsdagar efter det att aktieägarna har informerats om att ett godkännande av en högre kvot kommer att begäras.

51. När institutet informerar den behöriga myndigheten om det beslut som fattats av aktieägarna i enlighet med artikel 94.1 g ii femte strecksatsen i direktiv 2013/36/EU bör det lämna följande upplysningar:

- a. Resultatet av beslutet och den godkända höjningen av den maximala kvoten, inklusive, i de fall kvoterna varierar mellan affärsområden och funktioner, kvoten för varje affärsområde eller funktion som kan hänföras till de affärsområden och funktioner som anges i EBA:s riktlinjer för insamlingen av uppgifter om högavlönade anställda och EBA:s riktlinjer för jämförelse av ersättningar, som båda offentliggjordes den 16 juli 2014<sup>15</sup>.
- b. Antalet identifierad personal som påverkas av höjningen av de maximala kvoterna och, om kvoterna skiljer sig åt mellan affärsområden och funktioner, motsvarande kvot för varje affärsområde och funktion.
- c. En analys av varför den föreslagna höjningen av kvoten inte strider mot skyldigheterna enligt direktiv 2013/36/EU och förordning (EU) nr 575/2013, särskilt med beaktande av institutets kapitalbasskyldigheter.
- d. De upplysningar som anges i bilaga 2, enligt mallen i den bilagan.
- e. Övriga upplysningar som den behöriga myndigheten kan komma att efterfråga.

## 2.4 Inrättande av en ersättningskommitté

52. I enlighet med artikel 109 och artikel 95.1 i kapitalkravsdirektivet måste alla institut som själva är betydande, med beaktande av individuell nivå samt moderföretags- och grupp nivå, inrätta en ersättningskommitté. Dotterföretag som regleras av sektorsspecifik lagstiftning (t.ex. värdepappersföretag, AIF-förvaltare eller förvaltare av fondföretag) bör följa reglerna i den sektorsspecifika lagstiftningen som är tillämplig på dem för att avgöra om de är skyldiga att

---

<sup>15</sup> Båda riktlinjerna finns på följande länk: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

inrätta en ersättningskommitté eller ej. Det konsoliderande institutet bör se till att det inrättas en ersättningskommitté om detta krävs enligt lag.

53. Om det inrättas en ersättningskommitté i ett icke betydande institut bör institutet uppfylla kraven i de här riktlinjerna i fråga om ersättningskommittén, men institutet får slå ihop ersättningskommitténs uppdrag med andra uppdrag så länge detta inte leder till intressekonflikter.

54. Om det inte har inrättats någon ersättningskommitté bör kraven i dessa riktlinjer i fråga om ersättningskommittén anses vara tillämpliga på tillsynsfunktionen.

### 2.4.1 Ersättningskommitténs sammansättning

55. Ersättningskommittén bör bestå av medlemmar i tillsynsfunktionen<sup>16</sup> som inte utövar verkställande funktioner. Gällande globala systemviktiga institut och andra systemviktiga institut bör ersättningskommittén bestå av en majoritet av oberoende ledamöter och ha en oberoende ledamot som ordförande. I andra betydande institut, som bestäms av behöriga myndigheter eller nationell lagstiftning, bör ersättningskommittén bestå av ett tillräckligt antal ledamöter som är oberoende<sup>17</sup>. Om arbetstagarna ska vara representerade i ledningsorganet enligt nationell lagstiftning ska ersättningskommittén innehålla minst en arbetstagarföreträdare.

56. Medlemmarna i ersättningskommittén bör kollektivt ha lämpliga kunskaper, sakkunskaper och yrkeserfarenheter avseende ersättningspolicy och ersättningspraxis, riskhantering och kontrollverksamhet, framför allt i fråga om den mekanism som används för att anpassa ersättningsstrukturen efter institutets risk- och kapitalprofiler.

### 2.4.2 Ersättningskommitténs roll

57. Ersättningskommittén bör

- a. ansvara för att förbereda de ersättningsbeslut som tillsynsfunktionen ska fatta, särskilt när det gäller ersättningen till medlemmarna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion samt till annan identifierad personal,
- b. bistå tillsynsfunktionen med stöd och råd vid utformningen av institutets ersättningspolicy, inklusive att policyn är könsneutral samt främjar likabehandling av personal av olika kön,

<sup>16</sup> Ledningsorgan kan organiseras på olika sätt i olika europeiska länder. I vissa länder är det vanligt med en enhet, dvs. att styrelsens tillsyns- och ledningsfunktioner utövas av ett enda organ. I andra länder är det vanligt med en tvådelad organisation, med två oberoende organ, där ett ansvarar för ledningsfunktionen och det andra ansvarar för tillsynen av ledningsfunktionen. I sådana fall bör medlemmar i tillsynsorganet ingå i ersättningskommittén.

<sup>17</sup> Oberoende enligt EBA:s riktlinjer för intern styrning, se även EBA:s och Esmas gemensamma riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare.



- c. bistå tillsynsfunktionen i övervakningen av ersättningspolicyn, ersättningspraxisen och ersättningsprocesserna samt efterlevnaden av ersättningspolicyn,
- d. kontrollera att den befintliga ersättningspolicyn fortfarande är aktuell och vid behov föreslå ändringar,
- e. granska de externa ersättningskonsulter som tillsynsfunktionen beslutar att anlita för rådgivning eller stöd,
- f. se till att informationen till aktieägarna om ersättningspolicyn och ersättningspraxisen är ändamålsenlig, särskilt i fråga om ett förslag till höjning av den maximala kvoten mellan fast och rörlig ersättning,
- g. bedöma de mekanismer och system som införs för att se till att ersättningssystemet på ett tillfredsställande sätt tar hänsyn till alla typer av risker och likviditets- och kapitalnivåer och att den generella ersättningspolicyn är förenlig med och främjar sund och effektiv riskhantering och stämmer överens med institutets affärsstrategi, mål, företagskultur och företagsvärderingar, riskkultur och intressen på lång sikt,
- h. bedöma om resultatmål har uppnåtts och bedöma behovet av att göra riskjustering i efterhand, inklusive tillämpning av malus- och återkravsförfaranden,
- i. granska ett antal möjliga scenarier för att pröva hur ersättningspolicyn och ersättningspraxisen svarar på externa och interna händelser och utfallstesta de kriterier som används för att besluta om beviljande och riskjustering på förhand baserat på de faktiska riskutfallen.

58. Om institutet har inrättat en ersättningskommitté bör ersättningen till de högre tjänstemännen i de oberoende kontrollfunktionerna, däribland riskkontrolls- och regelefterlevnadsfunktionerna, övervakas direkt av ersättningskommittén. Ersättningskommittén bör utfärda rekommendationer till tillsynsfunktionen om utformningen av de ersättningspaket och de ersättningsbelopp som ska betalas ut till högre tjänstemän i kontrollfunktionerna.

### 2.4.3 Förfarande och rapporteringsvägar

59. Ersättningskommittén bör

- a. ha tillgång till alla uppgifter och all information om tillsynsfunktionens beslutsprocess avseende ersättningspolicyns och ersättningspraxisens utformning och genomförande, övervakning och granskning,
- b. ha tillräckliga finansiella resurser och obehindrad tillgång till alla uppgifter och all information från de oberoende kontrollfunktionerna, inklusive riskhantering,

- c. säkerställa att den oberoende kontrollfunktionen och andra relevanta funktioner involveras på lämpligt sätt (t.ex. personalfunktion, juridisk funktion och funktion för strategisk planering) inom respektive kompetensområde och vid behov söka rådgivning externt.

60. Ersättningskommittén bör samarbeta med tillsynsfunktionens övriga kommittéer vars verksamhet kan påverka ersättningspolicyns och ersättningspraxisens utformning och goda funktion (t.ex. risk-, revisions- och nomineringskommittéer) och ge tillsynsfunktionen och, i förekommande fall, bolagsstämman, ändamålsenlig information om den verksamhet som har bedrivits.

61. Om en riskkommitté har inrättats bör den, utan att det påverkar ersättningskommitténs uppgifter, undersöka huruvida incitamenten i ersättningspolicyn och ersättningspraxisen tar hänsyn till institutets risk, kapital och likviditet samt sannolikhet och tidpunkt för vinst.

62. En medlem i riskkommittén bör, i förekommande fall, delta i ersättningskommitténs möten, om båda kommittéerna har inrättats, och vice versa.

## 2.5 Granskning av ersättningspolicyn

63. Tillsynsfunktionen, eller ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör se till att institutets ersättningspolicy och ersättningspraxis genomgår en centraliserad och oberoende intern granskning minst en gång om året. Granskningen bör innehålla en analys av om ersättningspolicyn är könsneutral.

64. Institutet bör övervaka utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i varje land separat för

- a. identifierad personal, med undantag av medlemmar i ledningsorganet,
- b. medlemmar i ledningsorganet i dess ledningsfunktion,
- c. medlemmar i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion,
- d. övrig personal.

65. Om det finns väsentliga skillnader mellan den genomsnittliga lönen för manliga och kvinnliga anställda eller manliga och kvinnliga medlemmar i ledningsorganet, bör institutet dokumentera huvudskälen och i förekommande fall vidta lämpliga åtgärder, alternativt kunna visa att skillnaden inte beror på att ersättningspolicyn inte är könsneutral.

66. Det konsoliderande institutets internrevisionsfunktion bör göra en centraliserad granskning av efterlevnaden av förordningen, gruppens riktlinjer, förfaranden och interna regler.

67. Institutet bör utföra den centraliserade och oberoende granskningen på individuell nivå. I en grupp får icke betydande institut som är dotterföretag använda sig av den granskning som har

utförts av det konsoliderande institutet, om granskningen på grupp- eller undergruppsnivå omfattade institutet och om resultatet görs tillgängligt för det institutets tillsynsfunktion.

68. Ökat ledningsorganets ansvar kan uppgifterna inom ramen för den periodiska, oberoende granskningen av ersättningspolicyn, delvis eller helt, utkontrakteras av institut som är icke betydande institut<sup>18</sup>. Kvalificerade och oberoende externa konsulter<sup>19</sup> får komplettera och stödja institutet vid utförandet av sådana uppgifter. Tillsynsfunktionen ansvarar för granskningen.

69. Som ett led i den centraliserade och oberoende interna granskningen bör instituten bedöma om den övergripande ersättningspolicyn, ersättningspraxisen och ersättningsprocesserna

- a. fungerar som avsett (framför allt att godkända riktlinjer, förfaranden och interna regler följs, att utbetalningar av ersättning är lämpliga och stämmer överens med affärsstrategin och att institutets riskprofil, långsiktiga mål och andra mål avspeglas på ett adekvat sätt),
- b. är förenliga med nationella och internationella föreskrifter, principer och normer,
- c. tillämpas konsekvent i hela gruppen, följer artikel 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och artikel 16a i direktiv 2014/59/EU samt ej begränsar institutets förmåga att upprätthålla eller återställa en sund kapitalbas i linje med avsnitt 6 i de här riktlinjerna.

70. Övriga berörda interna företagsfunktioner (personalfunktion, juridisk funktion, funktion för strategisk planering osv.) och andra viktiga kommittéer inom tillsynsfunktionen (dvs. revisions-, risk- och nomineringskommittéer) bör i hög grad vara delaktiga i granskningen av institutets ersättningspolicy för att se till att den stämmer överens med institutets strategi och ram för riskhantering.

71. Om den regelbundna granskningen visar att ersättningspolicyn inte fungerar som avsett eller enligt reglerna, eller om det utfärdas rekommendationer, bör ersättningskommittén (om det har inrättats en sådan) eller tillsynsfunktionen se till att det läggs fram ett förslag till en åtgärdsplan och att denna godkänns och genomförs snabbt.

72. Resultatet av den interna granskningen och eventuella korrigerande åtgärder bör dokumenteras i skriftliga rapporter eller i protokoll från mötet med de berörda kommittéerna eller tillsynsfunktionen och tillgängliggöras för ledningsorganet, berörda kommittéer och företagsfunktioner.

---

<sup>18</sup> Se EBA:s riktlinjer för utkontraktering.

<sup>19</sup> Mer information om utkontraktering finns i EBA:s riktlinjer för intern styrning.

## 2.6 Intern transparens

73. Ett instituts ersättningspolicy bör offentliggöras internt för all personal och ständigt vara tillgänglig för all personal. Konfidentiella aspekter av ersättningen till enskilda anställda är inte föremål för intern insyn.
74. Personalen bör informeras om särdragen i den rörliga ersättningen, samt den process och de kriterier som ska användas för att bedöma hur deras yrkesutövning påverkar institutets riskprofil och deras rörliga ersättning. I synnerhet bör bedömningsprocessen med avseende på individens resultat dokumenteras på ett korrekt sätt och vara tydlig för den berörda personalen.

## 3. Ersättningspolicy och grupper

75. När dessa riktlinjer tillämpas på grupp nivå eller undergruppsnivå bör det konsoliderande institutet se till att bestämmelserna i dessa riktlinjer tillämpas på personal och identifierad personal hos dess dotterföretag inom ramen för den konsoliderade tillsyn som anges i punkt 9. Institut på grupp nivå eller undergruppsnivå bör ha tillgång till och på begäran av sin behöriga myndighet översända information om tillämpningen av ersättningspolicyn i enlighet med dessa riktlinjer på grupp nivå eller undergruppsnivå, inklusive deras dotterföretag inom ramen för konsoliderad tillsyn.
76. Den samordnande tillsynsmyndigheten och den behöriga myndigheten i institutet på undergruppsnivå bör effektivt övervaka tillämpningen av föregående punkt och sträva efter att samverka, även inom tillsynskollegierna, med andra myndigheter i medlemsstaterna som ansvarar för tillsynen av de berörda dotterföretagen och med myndigheter från tredjeländer där detta är möjligt.
77. På grupp nivå eller undergruppsnivå bör det konsoliderande institutet och de behöriga myndigheterna se till att man inför och följer en gruppomfattande ersättningspolicy för all personal, inklusive all identifierad personal, i alla institut och andra enheter som omfattas av konsoliderad tillsyn, samt alla filialer. Vid fastställandet av ersättningspolicyn på grupp nivå bör särskilda ersättningskrav för dotterföretag beaktas. Gruppens ersättningspolicy ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering samt vara könsneutral.
78. När det gäller institut och enheter i en grupp som ligger i mer än en medlemsstat bör det anges i den gruppomfattande ersättningspolicyn hur den ska tillämpas med avseende på skillnader i nationellt genomförande av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU, särskilt när det gäller tillämpningen av begränsningen av den maximala kvoten mellan de rörliga delarna av ersättningen och den fasta ersättningen till 100 procent (i förekommande fall upp till 200 procent med aktieägarnas godkännande)<sup>20</sup>, möjligheten att tillämpa ett teoretiskt diskonto<sup>21</sup>, eventuella restriktioner för användningen av instrument<sup>22</sup>, tillämpningen av

<sup>20</sup> Artikel 94.1 g led i och led ii i direktiv 2013/36/EU.

<sup>21</sup> Artikel 94.1 g led iii i direktiv 2013/36/EU.

<sup>22</sup> Artikel 94.1 led I i direktiv 2013/36/EU.

undantag enligt artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU och det nationella handlingsutrymmet i artikel 109.6 i det direktivet för att inbegripa dotterföretag som omfattas av en särskild ram för ersättning inom ramen för den konsoliderade tillämpningen av artiklarna 92, 94 och 95 i det direktivet.

79. Vid tillämpning av kraven på grupp nivå gäller de ersättningskrav som är tillämpliga i den medlemsstat där det konsoliderande institutet är beläget, inbegripet för identifierad personal som har en väsentlig inverkan på gruppens riskprofil, även om genomförandet av de krav som anges i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU av den medlemsstat där det konsoliderande institutet är beläget är strängare. Dotterföretag som omfattas av direktiv 2013/36/EU måste för sin personal uppfylla de tillämpliga kraven enligt nationell lagstiftning, även om de är strängare än kraven på grupp nivå.
80. Personal som har sänts ut från ett moderföretag i ett tredjeland till ett dotterföretag i EU som är ett institut eller en filial och vilka, om de var anställda direkt av EU-institutet eller EU-filialen, skulle kategoriseras som identifierad personal i det EU-institutet eller den EU-filialen, är identifierad personal. Sådan utsänd personal bör omfattas av bestämmelserna i artiklarna 92, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU så som de tillämpas i den medlemsstat där EU-institutet eller EU-filialen är etablerad och av tillämpliga tekniska standarder för tillsyn. Vid korta utsändningsperioder, t.ex. när en person endast befinner sig i en medlemsstat under några veckor för att arbeta med ett projekt, bör personen endast omfattas av sådana bestämmelser om den skulle anses som identifierad personal i enlighet med tekniska standarder för tillsyn, med beaktande av den ersättning som beviljas för den berörda tidsperioden samt av rollen och ansvarsområdena under utsändningsperioden.
81. Korta kontrakt eller utsändningsperioder får inte användas som ett medel för att kringgå ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU eller några andra tillhörande standarder eller riktlinjer.
82. När det gäller dotterföretag som är etablerade i tredjeländer och som omfattas av tillämpningen enligt artiklarna 92, 94 och 95 i direktiv 2013/36/EU på grupp nivå bör den gruppomfattande ersättningspolicyn fastställa den maximala kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i ersättningen till högst 100 procent (i förekommande fall upp till 200 procent med aktieägarnas godkännande på grupp nivå), ange om det teoretiska diskontot tillämpas och se till att instrument används för utbetalning av den rörliga ersättningen i enlighet med dessa riktlinjer och kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014<sup>23</sup>, såvida inte tillämpningen av dessa krav är olaglig i det tredjelandet. Ersättningspolicyn för sådana dotterföretag i tredjeland bör överensstämma med den gruppomfattande ersättningspolicyn och uppfylla kraven i artiklarna 92.2, 93 och 94 i direktiv 2013/36/EU, åtminstone för de anställda vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på gruppens riskprofil.

---

<sup>23</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014 av den 12 mars 2014 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU med avseende på tekniska tillsynsstandarder som specificerar de instrumentklasser som på ett tillbörligt sätt återspeglar institutens kreditkvalitet på löpande basis och är avsedda att användas till rörliga ersättningar (EUT L 148, 20.5.2014, s. 21). Den finns att tillgå via följande länk: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_148\\_R\\_0006](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006).

83. De behöriga myndigheterna bör se till att filialer i en medlemsstat till kreditinstitut som är auktoriserade i ett tredjeland omfattas av samma krav som är tillämpliga på institut i medlemsstaterna. Om dessa filialer vill tillämpa en kvot mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen som är högre än 100 procent bör de visa för den behöriga myndigheten att aktieägarna i institutet i tredjelandet har godkänt den högre kvoten.

84. De krav angående ersättning som anges i direktiv 2013/36/EU och bestämmelserna i dessa riktlinjer gäller för institut i en medlemsstat även om de är dotterföretag till ett moderföretag i ett tredjeland. Om ett EU-dotterföretag till ett moderföretag i ett tredjeland är ett konsoliderande institut omfattar den konsoliderade tillsynen inte nivån för det moderföretag som ligger i ett tredjeland och andra direkta dotterföretag till det moderföretaget. Det konsoliderande institutet bör se till att den gruppomfattande ersättningspolicyn för moderföretaget i ett tredjeland beaktas i det konsoliderande institutets egna ersättningspolicy, så länge detta inte strider mot de krav som anges i gällande EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning, inklusive dessa riktlinjer.

## 4 Proportionalitet

85. Syftet med den proportionalitetsprincip som anges i artikel 92.2 i direktiv 2013/36/EU är att se till att instituts ersättningspolicy och ersättningspraxis stämmer överens med ett instituts individuella riskprofil, riskbenägenhet och riskstrategi, så att målen för ersättningskraven verkligen uppnås.

86. Vid en proportionerlig tillämpning av ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer bör instituten och de behöriga myndigheterna beakta en kombination av följande kriterier:

- a. Storleken.
- b. Den interna organisationen.
- c. Den art, omfattning och komplexitet som ett instituts verksamhet har.

87. Vid bedömningen av vad som är proportionerligt och vid fastställandet av den erforderliga graden av finesser i ersättningspolicyn och riskmättningsmetoder bör institut och behöriga myndigheter beakta kombinationen av kvalitativa och kvantitativa aspekter av alla ovanstående kriterier. Till exempel kan en affärsverksamhet mycket väl ha liten skala, men kan fortfarande innehålla komplexa aktiviteter och riskprofiler på grund av verksamhetens art eller komplexiteten i dess produkter.

88. Därför bör institut och behöriga myndigheter beakta åtminstone följande kriterier:

- a. Om institutet uppfyller kriterierna för små och icke-komplexa institut eller stora institut enligt artikel 4.1.145 och 4.1.146 i förordning (EU) nr 575/2013.

- b. Huruvida institutet uppfyller kriterierna och tröskelvärdena i artikel 94.3 och 94.4 i direktiv 2013/36/EU när det gäller undantag från utbetalningsprocessen avseende den rörliga ersättningen.
- c. Institutets geografiska närvaro och storleken på dess verksamhet inom varje jurisdiktion.
- d. Institutets juridiska form och tillgängliga aktieinstrument och skuldinstrument.
- e. Institutets auktorisation för att använda interna metoder för mätning av kapitalkrav (t.ex. IRB och internmätningssmetod).
- f. Huruvida institutet ingår i en grupp och i så fall den proportionalitetsbedömning som har gjorts för gruppen och egenskaper för den grupp som institutet ingår i.
- g. Typen av auktoriserad verksamhet och auktoriserade tjänster (t.ex. lån och insättningar samt investmentbanktjänster).
- h. Den underliggande affärsstrategin.
- i. Affärsverksamhetens struktur och tidshorisont, mätbarhet och förutsägbarhet hos riskerna i affärsverksamheten.
- j. Institutets finansieringsstruktur.
- k. Institutets interna organisation, inklusive nivån på rörlig ersättning som kan betalas ut till identifierad personal.
- l. Institutets resultatstruktur.
- m. Typ av kunder (t.ex. detaljhandel, företag, småföretag och offentliga enheter).
- n. Produkternas eller kontraktens komplexitet.

89. När instituten tillämpar ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer proportionerligt ansvarar de för att ta hänsyn till sin riskprofil, riskbenägenhet och andra egenskaper och för att utveckla och genomföra en ersättningspolicy och ersättningspraxis som anpassas på ett ändamålsenligt sätt efter institutets affärsstrategi, mål, värden och långsiktiga intressen. Skyldigheten att ha en sund och effektiv ersättningspolicy och ersättningspraxis gäller dock för alla institut och för all personal, oavsett institutens olika egenskaper.

90. Innan ersättningskrav och de bestämmelser som anges i dessa riktlinjer tillämpas på ett proportionerligt sätt, bör personalen identifieras utifrån kriterierna i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU, kommissionens delegerade förordning enligt bemyndigandet i artikel 94.2 i direktiv 2013/36/EU och ytterligare interna kriterier<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Se riktlinjerna för identifieringsprocessen som beskrivs i avsnitt 5 i dessa riktlinjer.

91. Begränsningen av den maximala kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen till 100 procent (200 procent med aktieägarnas godkännande) bör tillämpas på all identifierad personal vid institutet.
92. När en särskild ersättningspolicy tillämpas på olika kategorier av identifierad personal i linje med avsnitten 3 och 4 i dessa riktlinjer bör tillämpningen av proportionaliteten ta hänsyn till hur den kategorin av identifierad personal påverkar institutets riskprofil.
93. De behöriga myndigheterna bör se till att instituten uppfyller ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer på ett sätt som ger likvärdiga förutsättningar bland olika institut.

### Undantag från utbetalningsprocessen avseende den rörliga ersättningen

94. Utan att det påverkar medlemsstaternas genomförande av artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU, får institut, som inte är stora institut enligt definitionen i artikel 4.1.146 i förordning (EU) nr 575/2013, och som har sammanlagda tillgångar under den tröskel som anges i nationell lagstiftning, inte tillämpa kraven att skjuta upp rörlig ersättning och betala ut den i de instrument som anges i artikel 94.1 l m och o andra stycket i direktiv 2013/36/EU. Ett institut som uppfyller ett eller flera av kriterierna i artikel 4.1.146 i förordning (EU) nr 575/2013 är ett stort institut.
- a. Bedömningen av huruvida institut är globala systemviktiga institut eller andra systemviktiga institut görs i enlighet med artikel 131 i direktiv 2013/36/EU och kommissionens delegerade förordning (EU) 2016/1608 med avseende på tekniska standarder för tillsyn avseende specifikation av metoden för identifiering av globala systemviktiga institut och för definitionen av underkategorier av globala systemviktiga institut och EBA:s riktlinjer om kriterierna för att fastställa villkoren för tillämpning av artikel 131.3 i direktiv 2013/36/EU (CRD) i samband med bedömningen av andra systemviktiga institut (O-SII).
  - b. Vid bedömningen av om ett konsoliderande institut uppfyller tröskelvärdet i artikel 4.1.146 d i förordning (EU) nr 575/2013, uppfylls kriterierna om beloppet på gruppnivå<sup>25</sup> överstiger tröskelvärdet. Belopp bör vid behov omvandlas till euro med hjälp av den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och budget för den sista månaden av det konsoliderande institutets budgetår.
95. Vid fastställande av beloppet för den årliga rörliga ersättningen till en anställd och kvoten mellan den rörliga och den fasta årliga ersättningen enligt artikel 94.3 b, det vill säga tillämpningen av undantag från kravet att skjuta upp och betala ut rörlig ersättning till enskilda anställda i instrument, bör instituten ta hänsyn till de belopp som anges nedan i led a och b och tillämpa de ytterligare villkoren i leden c–f:
- a. Den årliga rörliga ersättning som beviljas för den resultatperiod som är lika med det budgetår för vilket det fastställs om undantaget kan tillämpas, och alla resultatperioder

<sup>25</sup> Artikel 19 i förordning (EU) nr 575/2013 gäller för enheter som inte omfattas av konsoliderad tillsyn.



som slutade under detta budgetår, oberoende av längden på de underliggande resultatperioder som har avslutats under detta räkenskapsår. Denna bör till exempel omfatta hela beloppet av rörlig ersättning baserad på rullande och icke-rullande fleråriga ackumuleringsperioder och kvarhållandebonusar för perioder som är längre än ett år när den underliggande perioden avslutades under det angivna räkenskapsåret.

- b. Den årliga fasta ersättning som beviljas för det budgetår för vilket undantaget kan tillämpas. Institut får utesluta andra delar av den fasta ersättningen enligt punkterna 132 och 133 för beräkningen.
- c. Beloppen bör baseras på definitionen av fast och rörlig ersättning enligt dessa riktlinjer och bör beräknas på grundval av den utdelade bruttoersättningen.
- d. Den rörliga ersättningen ska bestå av alla former av rörlig ersättning som beviljas, inklusive resultatbaserad rörlig ersättning, belopp som betalas som garanterad rörlig ersättning, kvarhållandebonus, avgångsvederlag eller diskretionära pensionsförmåner.
- e. Om beloppen bestäms av institut på individuell basis bör den ersättning som institutet beviljar beaktas. När beloppet fastställs på gruppnivå av det konsoliderande institutet bör all ersättning som beviljas av finansinstitut och anknutna tjänsteföretag inom ramen för konsoliderad tillsyn beaktas.
- f. Där ersättningen betalas i en annan valuta än euro bör beloppen omvandlas till euro med hjälp av den växelkurs som kommissionen offentliggör för budgetplanering och budget för den sista månaden av institutets räkenskapsår.

96. Vid beräkning av medelvärdet av värdet på tillgångarna för den fyraårsperiod som omedelbart föregår det innevarande budgetåret för tillämpningen av artikel 94.3 a i direktiv 2013/36/EU bör instituten använda det enkla genomsnittet av detta värde vid utgången av de fyra föregående räkenskapsåren. Om räkenskaperna förs i en annan valuta än euro bör beloppen omvandlas till euro med hjälp av den växelkurs som kommissionen offentliggör för budgetplanering och budget för den sista månaden av varje räkenskapsår.

97. Om den nationella lagstiftningen ger behöriga myndigheter befogenhet att fastställa tröskelvärdena enligt artikel 94.3 och 94.4 i direktiv 2013/36/EU för enskilda institut, bör de behöriga myndigheterna, när de sänker eller ökar tröskelvärdena enligt artikel 94.3 och 94.4 i direktiv 2013/36/EU, ta hänsyn till den art, omfattning och komplexitet som ett instituts verksamhet har, dess interna organisation eller, i förekommande fall, egenskaperna hos den grupp som det tillhör, samt även ta hänsyn till proportionalitetskriterierna i detta avsnitt.

## 5. Identifieringsprocessen

98. Det är instituten som är ansvariga för att identifiera de medlemmar av personalen vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Alla institut bör årligen göra en självbedömning för att identifiera all personal vars yrkesutövning har eller kan ha väsentlig

inverkan på institutets riskprofil. Identifieringsprocessen bör ingå i institutets övergripande ersättningspolicy.

99. Självbedömningen bör baseras på de kvalitativa och kvantitativa kriterier som anges i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU och tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal. Om det krävs för att säkerställa identifieringen av all personal vars yrkesutövning kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil bör bedömningen också innehålla ytterligare kriterier som institutet fastställer och som avspeglar risknivåerna i olika verksamheter inom institutet och personalens inverkan på riskprofilen.

100. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier baserade på personalens ersättning bör den fasta ersättning som beviljats för föregående budgetår och den rörliga ersättning som beviljas personal under eller för föregående budgetår beaktas. Den rörliga ersättning som beviljas under föregående budgetår är den rörliga ersättning som beviljas under föregående budgetår med hänsyn till tidigare resultat. Institutet bör fastställa vilken metod som ska tillämpas i sin ersättningspolicy. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier baserade på personalens ersättning bör institutet ta hänsyn till alla monetära och icke-monetära fasta och rörliga ersättningsdelar som beviljas för professionella tjänster. Vanliga ersättningspaket som inte redovisas på individuell nivå bör beaktas med utgångspunkt i den övergripande summan fördelad på enskilda anställda enligt objektiva kriterier.

101. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier som definieras i euro bör institut som beviljar ersättning i en annan valuta än euro omvandla tillämpliga tröskelvärden med antingen den interna växelkurs som används vid konsolideringen av redovisningen eller den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och budgeten för den månad då ersättningen beviljades eller växelkursen för den sista månaden av institutets budgetår<sup>26</sup>. Institutet bör dokumentera den tillämpliga metoden för att fastställa växelkursen i sin ersättningspolicy.

102. Självbedömningen bör vara tydlig, konsekvent, korrekt dokumenterad och uppdateras regelbundet under året, åtminstone med avseende på kvalitativa kriterier enligt artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU och tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal. Den bör dessutom, i förekommande fall, vara baserad på institutens kriterier. Institutet bör se till att personal behandlas som identifierad personal om de omfattas, eller sannolikt kommer att omfattas, av artikel 92.3 a b och c i direktiv 2013/36/EU eller av kriterierna i artikel 5 i de tekniska standarderna för tillsyn avseende identifierad personal under en period på minst tre månader under ett budgetår.

103. Minst följande upplysningar bör ingå i dokumentationen av den självbedömning som har utförts i fråga om identifiering av personal:

- a. Grunden för självbedömningen och dess omfattning.

---

<sup>26</sup> Växelkurserna finns på Europeiska kommissionens webbplats på följande adress: [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).

- b. Den strategi som används för att bedöma de risker som uppstår i samband med institutets affärsstrategi och verksamhet, även i olika geografiska områden.
- c. Hur bedömningen görs av personer som arbetar i institut och andra enheter som omfattas av konsolideringen, dotterföretag och filialer, även i tredjeländer.
- d. Rollen och ansvarsområdena för de olika företagsorgan och interna funktioner som är delaktiga i utformningen, övervakningen, granskningen och tillämpningen av självbedömningsprocessen.
- e. Resultatet av identifieringen.

104. Instituterna bör dokumentera identifieringsprocessen och dess resultat och bör kunna visa för sin behöriga tillsynsmyndighet hur personalen har identifierats enligt de kvalitativa och kvantitativa kriterier som anges i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU, de tekniska standarderna för tillsyn avseende identifierad personal och eventuella ytterligare kriterier som instituten använder.

105. Dokumentationen av självbedömningen bör åtminstone innehålla antalet identifierad personal, inklusive antalet personal som har identifierats för första gången, yrkesmässiga ansvarsområden och verksamheter, deras namn eller någon annan unik identifikator samt den identifierade personalens fördelning på affärsområden inom institutet och en jämförelse med resultatet från föregående års självbedömning.

106. Dokumentationen bör även omfatta personal som har identifierats enligt kvantitativa kriterier, men vars yrkesutövning inte bedöms ha någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil, i enlighet med tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal. Instituterna bör spara dokumentationen under en lämplig tidsperiod, så att de behöriga myndigheterna kan granska den.

## 5.1 Förhandsgodkännande av undantag

107. Om institutet i enlighet med tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal konstaterar att den anställdes yrkesutövning inte har väsentlig inverkan på institutets riskprofil och ansöker om förhandsgodkännande, bör följande gälla:

- a. Ledningsorganet bör utgå från den analys som har gjorts i den årliga identifieringsprocessen och avgöra om den berörda personen verkligen inte har väsentlig inverkan på institutets riskprofil och informera tillsynsfunktionen om sitt beslut. Tillsynsfunktionen, eller ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör granska de kriterier och den process som har använts för beslutet och godkänna undantagen.<sup>27</sup>
- b. Alla ansökningar bör göras utan dröjsmål, men senast inom sex månader efter utgången av det föregående budgetåret. Den behöriga myndigheten bör bedöma ansökan och, så

---

<sup>27</sup> Se punkt 110 när det gäller godkännande av undantag från ersättningspolicyn.

långt det är möjligt, godkänna eller avslå den inom tre månader efter att den har tagit emot den fullständiga dokumentationen.

- c. Om den anställde har beviljats en total ersättning på 1 000 000 euro eller mer under det föregående budgetåret bör den behöriga myndigheten omedelbart informera EBA om den mottagna ansökan och lämna en preliminär bedömning. På begäran bör den behöriga myndigheten omedelbart överlämna alla upplysningar som den har tagit emot från institutet till EBA. EBA kommer att samarbeta med den behöriga myndigheten för att säkerställa att sådana undantag beviljas på ett konsekvent sätt innan beslutet om godkännande eller avslag av ansökan fattas av den behöriga myndigheten.

108. Förhandsgodkännande av undantag för personal som identifierats i förhållande till de kvantitativa kriterierna bör endast beviljas under en begränsad tidsperiod. Begäran om förhandsgodkännande enligt tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal bör göras varje år. När det gäller personal för vilken ett beslut om ansökan fattas för första gången bör förhandsgodkännandet endast avse det budgetår under vilket ansökan om förhandsgodkännande gjordes samt det efterföljande budgetåret. För personal som redan har godkänts för det pågående budgetåret bör förhandsgodkännandet endast gälla följande budgetår.

109. Om det bör göras undantag för identifierad personal i dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU är det den behöriga myndigheten för moderföretaget som är behörig myndighet. För filialer till kreditinstitut vars huvudkontor ligger i ett tredjeland är det den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen av institut i medlemsstaten där filialen ligger som är behörig myndighet.

110. Ansökningar om förhandsgodkännande bör innehålla alla namn eller andra unika identifikationer för identifierad personal för vilka ett undantag bör tillämpas, den procentandel internt kapital som har beviljats i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU till den affärsenhet där den berörda personen är verksam och analysen av den anställdes inverkan på institutets riskprofil för varje identifierad anställd. Om personer i den identifierade personalen är verksamma i samma affärsenhet och har samma funktion bör det göras en gemensam bedömning.

## 5.2 Styrning av identifieringsprocessen

111. Ledningsorganet har det yttersta ansvaret för identifieringsprocessen och respektive policy. Ledningsorganet bör i sin tillsynsfunktion

- a. godkänna policyn för identifieringsprocessen som en del av ersättningspolicyn,
- b. delta i utformningen av självbedömningen,
- c. se till att bedömningen för identifiering av personal utförs korrekt i enlighet med direktiv 2013/36/EU, tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal och dessa riktlinjer,

- d. fortlöpande övervaka identifieringsprocessen,
- e. godkänna eventuella väsentliga undantag från eller ändringar av den antagna policyn och noggrant överväga och övervaka deras effekt,
- f. godkänna eller övervaka eventuella undantag för personal i enlighet med tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal om instituten anser att de kvantitativa kriterier som definieras i kommissionens delegerade förordning inte uppfylls av personalen, då de i praktiken inte har någon väsentlig inverkan på institutens riskprofil,
- g. regelbundet granska den godkända policyn och vid behov ändra den.

112. Om det har inrättats en ersättningskommitté bör den delta aktivt i identifieringsprocessen i linje med sitt ansvar för att förbereda ersättningsbeslut. Om det inte har inrättats någon ersättningskommitté bör de icke-verkställande och, när så är möjligt, de oberoende medlemmarna i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion fullgöra de respektive uppgifterna.

113. De oberoende riskkontrollsfunktionerna och de oberoende regelefterlevnadsfunktionerna, affärsstödsfunktionerna (t.ex. juridisk funktion och personalfunktion) och berörda kommittéer inom ledningsorganet (dvs. risk-, nominerings- och revisionskommittéerna) bör involveras i identifieringsprocessen enligt sin respektive roll, även fortlöpande. Om det har inrättats en riskkommitté bör den framför allt delta i identifieringsprocessen, utan att detta hindrar ersättningskommitténs fullgörande av sina uppgifter. Institutet bör säkerställa ett tillfredsställande informationsutbyte mellan alla interna organ och funktioner som deltar i identifieringsprocessen. Identifieringsprocessen och dess resultat bör genomgå en oberoende intern eller extern granskning.

### 5.3 Identifieringsprocessen på individuell nivå, undergruppsnivå och grupp nivå

114. De kvalitativa och kvantitativa identifieringskriterier som ingår i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU och i de tekniska standarderna för tillsyn avseende identifierad personal, och de som därutöver fastställs av instituten, bör tillämpas både av instituten på individuell nivå, med siffrorna och med beaktande av situationen för det individuella institutet, och av det konsoliderande institutet på grupp nivå och undergruppsnivå, enligt artikel 4.1.48 och 4.1.49 i förordning (EU) nr 575/2013, inklusive – om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 109.4–109.6 i direktiv 2013/36/EU – alla dotterföretag som omfattas av konsoliderad tillsyn och som inte själva omfattas av kapitalkravsdirektivet, med de konsoliderade siffrorna och med beaktande av den konsoliderade situationen och inverkan på institutets riskprofil på grupp nivå. Identifieringsprocessen på grupp nivå bör omfatta personal enligt definitionen i artikel 109.5 i direktiv 2013/36/EU, även om det dotterföretag som sysselsätter den anställde inte omfattas av tillämpningen av kraven i artiklarna 92, 94 och 95 i direktiv 2013/36/EU på grupp nivå och inte omfattas av direktiv 2013/36/EU på individuell nivå.

115. Vid tillämpning av kvalitativa identifieringskriterier på grupp nivå eller undergruppsnivå fångas personal i ett dotterföretag endast upp om de är ansvariga för de funktioner som avses i dessa

kriterier på gruppnivå eller undergruppsnivå. En anställd i ett dotterföretag som är medlem i ledningsorganet för det dotterföretaget bör t.ex. endast fångas upp av kriteriet ”den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion” om denne också är medlem i ledningsorganet för moderinstitutet inom EU.

116. De tillämpliga kvantitativa identifieringskriterierna bör tillämpas på all personal inom institutet och dess dotterföretag som omfattas av kraven i artiklarna 92, 94 och 95 i direktiv 2013/36/EU på gruppnivå eller undergruppsnivå, med beaktande av alla ersättningar som beviljas inom ramen för konsoliderad tillsyn.

117. Vid tillämpning av kvalitativa identifieringskriterier bör institutet identifiera den personal som ansvarar för den funktion som anges i de kvalitativa kriterierna. Huvudkriteriet för identifieringen är inte namnet på funktionen utan de befogenheter och det ansvar som tilldelats funktionen.

## 5.4 Det konsoliderande institutets roll

118. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 109.4 i kapitalkravsdirektivet bör det konsoliderande institutet se till att gruppens ersättningspolicy, inklusive identifieringsprocesserna, är enhetlig generellt och att den tillämpas korrekt på gruppnivå, undergruppsnivå och individuell nivå.

## 5.5 Dotterföretagens och filialernas roll

119. Institut som är dotterföretag till ett konsoliderande institut bör inom ramen för sin ersättningspolicy tillämpa den policy som utfärdats av det konsoliderande moderinstitutet och processen för identifiering av personal. Alla dotterföretag bör aktivt delta i identifieringsprocessen som utförs av det konsoliderande moderinstitutet. I synnerhet bör varje dotterföretag som omfattas av konsoliderad tillsyn, inbegripet de som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, förse det konsoliderande institutet med all information som krävs för en korrekt identifiering av all personal som kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil på gruppnivå eller undergruppsnivå.

120. Dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU är inte skyldiga att utföra en identifieringsprocess på individuell nivå, såvida de inte är skyldiga att göra det enligt sektorsspecifika ersättningskrav. För de dotterföretag som inte omfattas av direktivet eller andra särskilda ersättningskrav enligt artikel 109.4 i direktiv 2013/36/EU bör bedömningen utföras av det konsoliderande institutet på gruppnivå eller undergruppsnivå, på grundval av uppgifter från dotterföretaget. Institut som omfattas av direktiv 2013/36/EU bör göra en självbedömning för att identifiera personal på individuell nivå. Små och mindre komplexa institut som ingår i en identifieringsprocess på gruppnivå kan delegera den praktiska tillämpningen av identifieringsprocessen på individuell nivå till det konsoliderande institutet.

121. Filialer i en medlemsstat till kreditinstitut som har sitt huvudkontor i ett tredjeland och institut i en medlemsstat som är dotterföretag till moderinstitut i tredjeland bör genomföra identifieringsprocessen och informera moderinstitutet om resultaten. Institut i en medlemsstat bör också inkludera sina dotterföretag som omfattas av konsoliderad tillsyn och filialer som är belägna i tredjeländer i sin bedömning. Institutet bör vara medvetna om att filialer utgör en icke-oberoende del av institutet.

122. När det gäller tredjelandfilialer som är belägna i en medlemsstat bör kriterierna för identifiering tillämpas på samma sätt på de funktioner, den affärsverksamhet och den personal som finns i en medlemsstat som de skulle tillämpas på ett institut på individuell nivå.

## 6. Kapitalbas

123. Institutet och de behöriga myndigheterna bör se till att beviljande, utbetalning och övergång av rörlig ersättning, inklusive tillämpning av malus- och återkravsförfaranden, inom ramen för institutets ersättningspolicy inte skadar upprätthållandet av en sund kapitalbas.

124. Vid bedömningen av om kapitalbasen är sund bör institutet ta hänsyn till sina samlade egna medel, särskilt kärnprimärkapitalet, kapitalkravet, inklusive det kombinerade kapitalbuffertkravet enligt artikel 128.6 i direktiv 2013/36/EU, kravet på bruttosoliditetsbuffert enligt artikel 92.1a i förordning (EU) nr 575/2013, minimikravet för kapitalbas och kvalificerade skulder enligt artikel 45c i direktiv 2014/59/EU och eventuella kapitaltillägg samt de utdelningsrestriktioner som anges i artiklarna 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och artikel 16a i direktiv 2014/59/EU som gäller för rörlig ersättning för all personal samt resultatet av den interna processen för bedömning av kapitalbehov. Kravet på att upprätthålla en sund kapitalbas och utdelningsrestriktionerna gäller även på gruppnivå och undergruppsnivå. Dessutom bör de behöriga myndigheterna ta hänsyn till resultaten av tillsyns- och utvärderingsprocessen i enlighet med respektive EBA-riktlinjer.

125. Institutet bör inkludera inverkan av rörlig ersättning, såväl belopp som betalas ut direkt som uppskjutna belopp, i sin kapital- och likviditetsplanering och i sin övergripande interna process för bedömning av kapitalbehov.

126. Den totala rörliga ersättning som beviljas av ett institut får inte begränsa institutets förmåga att upprätthålla eller återställa en sund kapitalbas på lång sikt och bör ta hänsyn till intressena hos aktieägare och ägare, insättare, investerare och andra intressenter. Rörlig ersättning bör inte beviljas eller betalas ut om effekten skulle bli att institutets kapitalbas inte längre är sund. Institutet bör beakta dessa krav, resultaten av den interna processen för bedömning av kapitalbehov, dess fleråriga kapitalplanering, de utdelningsrestriktioner som anges i artiklarna 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och artikel 16a i direktiv 2014/59/EU samt rekommendationer om utdelning som ges av behöriga myndigheter och europeiska tillsynsmyndigheter vid bestämning av

- a. den totala poolen av rörlig ersättning som kan beviljas under året,

- b. det rörliga ersättningsbelopp som kommer att betalas ut eller gå över under året.

127. Institut som inte har en sund kapitalbas eller vars sunda kapitalbas hotas bör vidta följande åtgärder i fråga om rörlig ersättning:

- a. Minska den rörliga bonuspoolen i enlighet med artiklarna 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och artikel 16a i direktiv 2014/59/EU, inklusive möjligheten att minska den till noll.
- b. Vidta nödvändiga åtgärder för resultatjusteringar, framför allt malus.
- c. Använda institutets nettovinst för det året och eventuellt för efterföljande år för att stärka kapitalbasen. Institutet bör inte kompensera för en eventuell sänkning av den rörliga ersättningen som görs för att säkerställa en sund kapitalbas för senare år, eller använda andra utbetalningar, instrument eller metoder som innebär att den här bestämmelsen kringgås.

128. De behöriga myndigheterna bör ingripa om beviljandet av rörlig ersättning skadar upprätthållandet av en sund kapitalbas genom att kräva att institutet ska sänka eller tillämpa ett tak för den sammanlagda poolen av rörlig ersättning som fastställs tills kapitalbehovssituationen förbättras, och vid behov tillämpa resultatjusteringar, framför allt malus, och kräva att institutet ska använda nettovinsten för att stärka kapitalbasen.

## Avdelning II – Ersättnings struktur

### 7. Ersättningskategorier

129. Enligt direktiv 2013/36/EU är ersättningen antingen fast eller rörlig ersättning, det finns ingen tredje kategori av ersättning. Utan att det påverkar tillämpningen av det nationella genomförandet av undantag enligt artikel 94.3–94.5 i direktiv 2013/36/EU så måste, om ersättningen är rörlig och betalas ut till identifierad personal, alla krav i artikel 94 i direktiv 2013/36/EU uppfyllas utöver de allmänna kraven i artikel 92 i det direktivet. För detta ändamål bör instituten i enlighet med dessa riktlinjer hänföra ersättningsdelar till antingen fast eller rörlig ersättning, och deras ersättningspolicy bör innehålla tydliga, objektiva, förutbestämda och transparenta kriterier för att hänföra alla delar i ersättningen till de fasta eller rörliga kategorierna i enlighet med de kriterier som anges i artikel 92.2 g i direktiv 2013/36/EU och i de här riktlinjerna.

130. När det inte går att tydligt hänföra en del till den fasta ersättningen på grundval av de kriterier som anges i de här riktlinjerna bör den betraktas som rörlig ersättning.

131. Ersättningen är fast när villkoren för att bevilja den och beloppet för den

- a. baseras på i förväg fastställda kriterier,



- b. är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänstear,
- c. är transparenta i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställda,
- d. är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- e. inte går att återkalla och det permanenta beloppet endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- f. inte kan sänkas, dras in eller upphävas av institutet,
- g. inte ger incitament för riskantagande,
- h. inte är beroende av resultat.

132. Delar i ersättningen som ingår i en generell institutsomfattande policy och uppfyller villkoren i punkt 131 eller utbetalningar som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning betraktas som fast ersättning. Detta innefattar utbetalningar som ingår i vanliga anställningspaket enligt definitionen i de här riktlinjerna.

133. Följande delar i ersättningen bör också betraktas som fasta, när alla liknande situationer behandlas på ett enhetligt sätt:

- a. Ersättning till utlandsstationerad personal med beaktande av levnadskostnaderna och skattesatserna i ett annat land.
- b. Tillägg som används för höja den fasta grundlönen i situationer där anställda arbetar utomlands och får en lägre ersättning än vad som skulle ha betalats på den lokala arbetsmarknaden för en jämförbar befattning, där alla följande särskilda villkor är uppfyllda:
  - i. Tillägget betalas ut på icke-diskriminerande grund till all personal i liknande situation.
  - ii. Tillägget beviljas på grund av att anställda tillfälligt arbetar utomlands eller i en annan befattning med en ersättningsnivå som kräver justering för att avspegla lönenivåerna på den berörda marknaden.
  - iii. Tilläggsbetalningarnas storlek baseras på förutbestämda kriterier.
  - iv. Tilläggets varaktighet är knuten till varaktigheten i den situation som avses ovan.

## 8. Särskilda fall av ersättningsdelar

### 8.1 Tillägg

134. Institutens rörliga och fasta ersättning får bestå av olika delar, däribland ytterligare eller kompletterande utbetalningar eller förmåner. Institutet bör analysera tilläggen<sup>28</sup> och hänföra dem till den rörliga eller fasta delen av ersättningen. Fördelningen bör baseras på kriterierna i avsnitt 7.

135. Institutet bör noggrant dokumentera resultatet av de bedömningar som görs enligt avsnitt 7, framför allt när tilläggen betraktas som fast ersättning men har någon av följande egenskaper:

- a. De betalas endast ut till identifierad personal<sup>29</sup>.
- b. De är begränsade till fall där kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen annars skulle överstiga 100 procent (i förekommande fall upp till 200 procent om det godkänts av aktieägarna).
- c. Tilläggen är knutna till indikatorer som skulle kunna uppfattas som proxyvariabler för resultat. I sådana fall bör institutet kunna visa att dessa indikatorer inte är knutna till institutets resultat, t.ex. genom en analys av korrelationen till de resultatindikatorer som används.

136. Om tillägg baseras på personalens roll, funktion eller ansvar inom organisationen bör de, för att de ska kunna hänföras korrekt till den fasta delen av ersättningen, uppfylla de kriterier som anges i punkt 131, med beaktande av samtliga följande punkter:

- a. Tillägget är knutet till en roll eller ett ansvarsområde inom organisationen och beviljas så länge det inte sker några väsentliga förändringar i fråga om rollens ansvarsområden och befogenheter som innebär att den anställdes roll eller ansvarsområde inom organisationen ändras.
- b. Beloppet är inte beroende av några andra faktorer än att den anställda uppfyller en viss roll eller har ett visst ansvar inom organisationen samt uppfyller kriterierna i punkt 203.
- c. En annan anställd som uppfyller samma roll eller har samma ansvar inom organisationen och som befinner sig i en jämförbar situation skulle ha rätt till ett jämförbart tillägg.

137. De behöriga myndigheterna bör se till att tilläggen inte är ett instrument eller en metod som gör det lättare för institutet att inte följa kapitalkravsdirektivet.

---

<sup>28</sup> Beteckningen kan skilja sig åt beroende på institut: "rollbaserad lön, personaltillägg, justerbart rolltillägg, fast lönersättning" osv.

<sup>29</sup> Att vara en identifierad anställd bör inte betraktas som en roll eller funktion.

## 8.2 Rörlig ersättning baserad på framtida resultat

138. När beviljandet av rörlig ersättning, däribland långsiktiga incitamentsprogram, baseras på tidigare resultat för minst ett år, men också är beroende av framtida resultatvillkor, bör följande gälla:

- a. Institutet bör ge personalen tydlig information om de ytterligare resultatvillkor som måste uppfyllas efter beviljandet för att den rörliga ersättningen ska övergå.
- b. Innan den rörliga ersättningen övergår bör institutet göra en bedömning av om villkoren för övergång har uppfyllts.
- c. De ytterligare framåsyftande resultatvillkoren bör vara fastställda för en förutbestämd övergångsperiod på minst ett år.
- d. Om de ytterligare framåsyftande resultatvillkoren inte har uppfyllts bör upp till 100 procent av den rörliga ersättning som har beviljats på de villkoren omfattas av malusförfaranden.
- e. Uppskovsperioden bör upphöra tidigast ett år efter det att det sista resultatvillkoret har bedömts. Alla övriga krav som avser uppskjutande av rörlig ersättning för identifierad personal som anges i avsnitt 15 gäller på samma sätt som för rörlig ersättning som uteslutande baseras på resultat före beviljandet.
- f. Vid beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta delen av den sammanlagda ersättningen bör det totala beloppet för den beviljade rörliga ersättningen redovisas för det budgetår för vilket den rörliga ersättningen, inbegripet långsiktiga incitamentsprogram, beviljades. Detta bör även gälla när det tidigare resultatet bedömdes för en flerårig ackumuleringsperiod.

139. Om en prospektiv ersättningsplan för rörlig ersättning, inklusive långsiktiga incitamentsprogram, uteslutande baseras på framtida resultatvillkor (t.ex. där nyanställda får ta del av ett långsiktigt incitamentsprogram i början av det första anställningsåret) bör beloppet anses vara beviljat efter det att resultatvillkoren har uppfyllts, annars bör det inte ske något beviljande. Beviljade belopp bör beaktas vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen under budgetåret före beviljandet. Om ett specifikt antal instrument beviljas bör det som ett undantag göras en värdering av dem för beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta delen av den totala ersättningen till det marknadspris eller verkliga värde som fastställts vid den tidpunkt då den prospektiva ersättningsplanen för rörlig ersättning beviljades. Led a–c i punkt 138 bör tillämpas. Alla övriga krav gäller på samma sätt som för rörlig ersättning, t.ex. att uppskovsperioden inleds efter beviljandet av den rörliga ersättningen.

## 8.3 Utdelning och räntebetalningar

140. Utbetalningar av carried interest i den mening som avses i artikel 4.1 d i direktivet om AIF-förvaltare omfattas av ersättningsbestämmelserna i direktivet om AIF-förvaltare. I punkt 2 i bilaga II till direktivet om AIF-förvaltare anges särskilt att carried interest ingår i definitionen av ersättning<sup>30</sup>. Esmas riktlinjer för sund ersättningspolicy enligt direktivet om AIF-förvaltare gäller<sup>31</sup>. Vid tillämpningen av de här riktlinjerna från EBA och särskilt vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i ersättning till personal som har identifierats enligt avsnitt 13 i dessa riktlinjer bör följande gälla:

- a. Alla utbetalningar som görs av de alternativa investeringsfonderna till sådan personal genom carried interest-instrument som inte motsvarar en proportionell avkastning på den investering som denna personal har gjort bör betraktas som rörlig ersättning och värderas vid tidpunkten för beviljandet.
- b. De utbetalningar som görs av de alternativa investeringsfonderna till sådan personal genom carried interest-instrument som motsvarar en proportionell avkastning på investeringar som denna personal har gjort (genom carried interest-instrumentet) i den alternativa investeringsfonden bör inte ingå i beräkningen.

141. Utdelning som betalas ut för övergångna aktier eller likvärdiga ägarintressen som personalen tar emot som aktieägare eller ägare i ett institut betraktas inte som ersättning vid tillämpningen av dessa riktlinjer. Detsamma gäller för ränta som betalas ut till personal på andra övergångna instrument eller investeringar.

142. Utdelning och räntebetalningar får inte användas som betalningsmetod för rörlig ersättning, vilket skulle leda till att de ersättningsbehov som fastställts av kapitalkravsdirektivet kringgås.

## 8.4 Kvarhållandebonus

143. Instituterna bör kunna styrka att de har ett legitimt intresse av att bevilja kvarhållandebonus för att behålla en identifierad anställd. Kvarhållandebonus får t.ex. användas under omstruktureringar, avveckling, efter en kontrollförändring eller för att säkerställa att större projekt slutförs. Instituterna bör dokumentera den händelse eller motivering som gjorde det nödvändigt att bevilja en kvarhållandebonus och den tidsperiod, inklusive start- och slutdatum, under vilken orsaken antas föreligga. Instituterna bör fastställa villkoren för kvarhållande och tillämpliga resultatvillkor (se även punkt 147). Instituterna bör ange en kvarhållandeperiod och ett

---

<sup>30</sup> I punkt 2 i bilaga II till direktivet om AIF-förvaltare anges följande: "Principerna i punkt 1 ska gälla för all slags ersättning som utbetalas av AIF-förvaltaren, för alla belopp som betalas direkt av AIF-fonden själv, inbegripet carried interest, och för alla överföringar av andelar eller aktier i AIF-fonden till förmån för de medarbetarkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, risktagare, kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning är så hög att de hamnar i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och risktagare, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt berör deras riskprofil eller riskprofilen för de AIF-fonder de förvaltar" (betoning tillagd).

<sup>31</sup> Esma/2013/232, som finns att tillgå via följande länk: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232\\_aifmd\\_guidelines\\_on\\_remuneration\\_-\\_en.pdf](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf). Angående särskild behandling av carried interest inom ramen för direktivet om AIF-förvaltare, se särskilt punkterna 10, 13 och 16 och 159 i Esmas riktlinjer.

datum eller en händelse efter vilken de fastställer om villkoren för kvarhållande och resultat har uppfyllts.

144.Som en allmän princip bör instituten inte bevilja en anställd flera kvarhållandebonusar, i undantagsfall och när det är vederbörligen motiverat kan mer än en kvarhållandebonus betalas ut till en anställd, men vid olika tidpunkter och på de villkor som anges i detta avsnitt med avseende på varje kvarhållandebonus. Kvarhållandebonus bör endast beviljas efter att villkoren för kvarhållande och tillämpliga resultatvillkor har uppfyllts. Dessutom bör bonusen endast beviljas om det inte finns några förutsättningar som leder till en situation där bonusen inte bör beviljas, t.ex. brott mot väsentliga efterlevnadskrav, tjänstefel eller andra brister hos den anställde.

145.En kvarhållandebonus bör överensstämma med kraven i artiklarna 93, 141 och 141b och de respektive tillsynsbefogenheterna i artikel 104.1 g i direktiv 2013/36/EU, vilket kan leda till en situation där kvarhållandebonusen kan behöva minskas, eventuellt till och med ned till noll, beroende på det högsta utdelningsbara beloppet eller andra restriktioner som de behöriga myndigheterna har infört.

146.Vid bedömning och utvärdering av huruvida beviljandet av en kvarhållandebonus till identifierad personal är lämplig bör institut och behöriga myndigheter ta hänsyn till åtminstone följande:

- a. De farhågor som leder till risken att viss personal kan välja att lämna institutet.
- b. Skälen till att kvarhållandet av den anställde är avgörande för institutet.
- c. Följderna av att den berörde anställde lämnar institutet.
- d. Huruvida beloppet för den beviljade kvarhållandebonusen är nödvändigt och proportionerligt för att behålla den berörde anställde.

147.En kvarhållandebonus bör baseras på specifika villkor som skiljer sig från de resultatvillkor som tillämpas på andra delar av den rörliga ersättningen och innehålla ett kvarhållandevillkor och specifika resultatvillkor. De särskilda villkoren för en kvarhållandebonus bör leda till målet att behålla personal i institutet (dvs. behålla personal under en fördefinierad tidsperiod eller fram till en viss händelse). De särskilda resultatvillkoren bör omfatta villkor som är relaterade till de berättigade anledningarna till att den anställde bör behållas och till personalens uppträdande samt bör vara förenliga med bestämmelserna i punkt 145. Kvarhållandebonus bör inte leda till en situation där den totala rörliga ersättningen, bestående av resultatrelaterad rörlig ersättning och kvarhållandebonus, för den anställde inte längre är kopplad till individens resultat, den berörda affärsenheten och institutets övergripande resultat i enlighet med artiklarna 92.2 g ii och 94.1 a.

148. Kvarhållandebonusar bör inte beviljas enbart i syfte att kompensera för att resultatrelaterad ersättning inte har betalats ut på grund av bristande resultat eller institutets finansiella situation.

149. Kvarhållandebonus är rörlig ersättning och ska därför, om den beviljas identifierad personal, uppfylla kraven på rörlig ersättning enligt artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, inklusive den maximala kvoten mellan rörlig och fast ersättning, riskjustering i efterhand, utbetalning i instrument, uppskjutande, kvarhållande, malus och återkrav.

150. Vid beräkningen av kvoten mellan rörlig och fast ersättning ska kvarhållandebonusen medräknas som rörlig ersättning. Oberoende av det faktum att kvarhållandebonusen kommer att beviljas först efter kvarhållandeperiodens slut bör hänsyn tas till kvarhållandebonusen vid beräkningen av kvoten mellan rörliga och fasta ersättningsdelar enligt någon av de metoder som anges nedan:

- a. Kvarhållandebonusen redovisas som ett årligt belopp för varje år av kvarhållandeperioden beräknat på linjär pro rata-basis. När kvarhållandeperiodens exakta längd inte är känd från början bör institutet fastställa och dokumentera en period med hänsyn till situationen och de vidtagna åtgärder som motiverar utbetalningen av en kvarhållandebonus. Beräkningen av kvoten bör baseras på den fastställda perioden.
- b. Hela beloppet av kvarhållandebonusen beaktas under det år då kvarhållandevillkoret uppfylls.

## 8.5 Diskretionära pensionsförmåner

151. Diskretionära pensionsförmåner är en form av rörlig ersättning. Om villkoren i företagets pensionssystem omfattar pensionsförmåner som inte baseras på resultat och som konsekvent beviljas en personalkategori bör sådana pensionsförmåner inte betraktas som diskretionära utan bör anses ingå i vanliga anställningspaket enligt definitionen i dessa riktlinjer. Diskretionära pensionsförmåner är inte avgångsvederlag, även om arbetstagaren beslutar att gå i pension i förtid.

152. Om en anställd lämnar institutet eller går i pension bör institutet se till att diskretionära pensionsförmåner inte betalas ut utan hänsyn till institutets ekonomiska situation eller de risker som den anställde har tagit och som kan påverka institutet på lång sikt.

153. Det fulla beloppet av diskretionära pensionsförmåner måste beviljas i enlighet med artikel 94.1 o i direktiv 2013/36/EU, och med förbehåll för undantaget i artikel 94.3 i detta direktiv, i de instrument som avses i led I i denna artikel, och i följande fall:

- a. Om en identifierad anställd lämnar institutet före pensionering ska det fullständiga beloppet för de diskretionära pensionsförmånerna finnas kvar hos institutet under en period på minst fem år i form av instrument, utan att pro rata-övergång tillämpas.

- b. Om en identifierad anställd går i pension ska en femårsperiod för kvarhållande tillämpas på hela det belopp som betalats i instrument.

154. Institutet bör se till att malus- och återkravsförfaranden tillämpas på samma sätt för diskretionära pensionsförmåner som för andra delar i den rörliga ersättningen.

## 9. Exceptionella delar i ersättningen

### 9.1 Garanterad rörlig ersättning

155. Garanterad rörlig ersättning kan ha flera former, såsom en "garanterad bonus", "välkomstbonus", "anställningsbonus" eller "minimibonus" och kan beviljas i kontanta medel eller som instrument.

156. I det fall då ett institut beviljar garanterad rörlig ersättning i enlighet med artikel 94.1 d och e i direktiv 2013/36/EU när det anställer ny personal får det inte garantera rörlig ersättning för en längre period än det första anställningsåret. Garanterad rörlig ersättning ska utgöra ett undantagsfall och får endast användas om institutet har en sund och stark kapitalbas i enlighet med artikel 94.1 e i det direktivet och avsnitt 6 i de här riktlinjerna.

157. Institutet bör endast bevilja garanterad rörlig ersättning till en enskild anställd vid ett tillfälle. Detta krav bör också gälla på gruppnivå och undergruppsnivå och omfattar situationer där personal får ett nytt kontrakt från samma institut eller ett annat institut inom ramen för konsolideringen.

158. Institut och behöriga myndigheter får besluta att inte inkludera beloppet för garanterad rörlig ersättning vid beräkningen av kvoten mellan de fasta och rörliga delarna av den totala ersättningen för den första intjänandeperioden om den garanterade rörliga ersättningen beviljas vid nyanställning innan den första intjänandeperioden inleds.

159. Som en del av förfarandena som garanterar denna del av den rörliga ersättningen får instituten besluta att inte tillämpa kraven på malus- och återkravsförfaranden på garanterad rörlig ersättning. Institutet får betala ut hela beloppet i icke-uppskjutna kontanta medel.

### 9.2 Ersättning eller inlösen av tidigare anställningsavtal

160. Ersättningen för inlösen av ett tidigare avtal bör endast beviljas när de villkor som anges i punkt 156 i dessa riktlinjer är uppfyllda.

161. Ersättningen bör betraktas som kompensation eller som inlösen av ett tidigare avtal där den uppskjutna rörliga ersättningen till den anställde har sänkts eller upphävts av den föregående arbetsgivaren på grund av att avtalet har avslutats. För ersättningspaket som avser kompensation eller inlösen av tidigare anställningsavtal ska alla krav på rörlig ersättning och bestämmelserna i dessa riktlinjer gälla, inklusive uppskjutande, kvarhållande, utbetalning i instrument och återkravsförfaranden.

## 9.3 Avgångsvederlag och övriga ersättningar efter avtalslut

### 9.3.1 Avgångsvederlag

162. Institutens ersättningspolicy bör innehålla uppgifter om eventuella avgångsvederlag, inbegripet det högsta belopp som kan beviljas som avgångsvederlag till identifierad personal eller kriterierna för att fastställa sådana belopp.

163. Institutet bör ha en ram inom vilken avgångsvederlag fastställs och godkänns i samband med att institutet i förtid avslutar ett avtal, inbegripet en tydlig fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter samt kontrollfunktionernas deltagande i förfarandet.

164. Avgångsvederlag bör inte innebära en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställde om ett avtal avbryts i förtid. I enlighet med artikel 94.1 h i direktiv 2013/36/EU ska avgångsvederlag stå i relation till prestationerna under tidsperioden och ska inte premiera misslyckanden eller försummelser.

165. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att avtalet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp.

166. Avgångsvederlag bör inte utgå om en anställd avgår frivilligt för att ta en befattning i en annan juridisk enhet, såvida det inte krävs ett avgångsvederlag enligt nationell arbetslagstiftning.

167. Avgångsvederlag inkluderar ytterligare betalningar utöver den ordinarie ersättningen i följande specifika situationer:

- a. Avgångsvederlag för förlust av befattning om avtalet avbryts i förtid av institutet eller dess dotterföretag.
- b. Ersättning som beviljas för en begränsad tidsperiod som enligt överenskommelse ska inbegripa en ångerfrist efter avtalets upphörande och omfattas av en konkurrensklausul.
- c. Institutet säger upp personalens anställningsavtal på grund av misslyckade interventionsåtgärder eller ett fallissemang hos institutet.
- d. Institutet vill säga upp avtalet efter en betydande neddragning inom den verksamhet i institutet som den anställde deltog i eller om affärsområden förvärvas av andra institut utan möjlighet för personalen att behålla sin anställning i det förvärvande institutet.
- e. Institutet och en anställd har gjort en uppgörelse i en potentiell eller faktisk arbetskonflikt, för att undvika att saken avgörs i domstol.

168. Om institutet beviljar avgångsvederlag bör de kunna motivera avgångsvederlaget för de behöriga myndigheterna och kunna visa att det beviljade beloppet och kriterierna för att fastställa beloppet är lämpliga, samt att beloppet är kopplat till prestationer över tid och inte belönar misslyckande eller försummelse.



169. När institutet fastställer beloppet för avgångsvederlag bör det beakta den anställdes prestationer över tid och i förekommande fall bedöma allvaret i eventuella misslyckanden. Det bör göras åtskillnad mellan institutets fallissemang och den identifierade personalens misslyckanden enligt följande:

- a. Fallissemang hos institutet bör beaktas när det totala beloppet för avgångsvederlaget fastställs, med beaktande av institutets kapitalbas. Sådana avgångsvederlag bör inte vara högre än den sänkning av kostnaderna som det i förtid avslutna avtalet medför.
- b. Misslyckanden hos identifierad personal bör leda till en nedjustering av beloppet för det avgångsvederlag som skulle ha beviljats om endast prestationer över tid beaktas vid beräkningen av avgångsvederlaget. Det bör vara möjligt att sänka beloppet ned till noll.

170. Till fallissemang hos institut räknas följande situationer:

- a. Institutet åtnjuter statligt stöd eller är föremål för tidiga ingripanden eller resolutionsåtgärder i enlighet med direktiv 2014/59/EU<sup>32</sup>.
- b. Det har lämnats in en ansökan om att inleda normala insolvensförfaranden enligt artikel 2.1.47 i direktiv 2014/59/EU för institutet.
- c. Om betydande förluster leder till en situation där institutet inte längre har en sund kapitalbas och affärsområdet därför avyttras eller affärsverksamheten minskas.

171. Identifierad personals misslyckanden bör bedömas från fall till fall och kan omfatta följande situationer:

- a. En medlem i ledningsorganet anses inte längre uppfylla lämpliga standarder för duglighet och lämplighet.
- b. Den identifierade anställda har deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för institutet, enligt definitionen i institutets ersättningspolicy.
- c. En identifierad anställd agerar avsiktligt eller genom grov vårdslöshet i strid med interna regler, värderingar eller förfaranden.

172. Avgångsvederlag bör betraktas som rörlig ersättning och som en allmän princip gäller därför, om det beviljas identifierad personal, alla krav enligt artikel 94 i direktiv 2013/36/EU. Avgångsvederlag bör dock under följande omständigheter inte beaktas vid beräkningen av denna kvot och vid tillämpning av uppskjutande och utbetalning i instrument:

---

<sup>32</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/59/EU av den 15 maj 2014 om inrättande av en ram för återhämtning och resolution av kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av rådets direktiv 82/891/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU och 2013/36/EU samt Europaparlamentets och rådets förordningar (EU) nr 1093/2010 och (EU) nr 648/2012 (EUT L 173, 12.6.2014, s. 190).

- a. Avgångsvederlag som är obligatoriska enligt nationell arbetslagstiftning eller obligatoriska efter beslut i domstol.
- b. Avgångsvederlag enligt led i och ii nedan, om institutet kan påvisa skälen och lämpligheten avseende avgångsvederlaget:
  - (i) Avgångsvederlag beräknade genom en lämplig förutbestämd generisk formel (t.ex. avseende arbetsbefriade anställda) som fastställts inom ersättningspolicyn i de fall som avses i punkt 167.
  - (ii) Avgångsvederlag motsvarande det ytterligare belopp som ska betalas ut vid tillämpning av en konkurrensklausul i avtalet och som utbetalas under framtida perioder, upp till det belopp för den fasta ersättning som skulle ha betalats ut under perioden konkurrensklausulen gäller om personal fortfarande varit anställd.
- c. Avgångsvederlag enligt punkt 167, som inte uppfyller villkoret i punkt 172 b i, om institutet har visat den behöriga myndigheten skälen och lämpligheten avseende avgångsvederlagets storlek.

173. Vid beräkning av det belopp som inte beaktas vid beräkningen av kvoten mellan rörliga och fasta ersättningsdelar innebär inte det faktum att avtalet inbegriper en konkurrensklausul nödvändigtvis att hela det belopp som betalats för en förtida uppsägning av avtalet är avsett att kompensera den identifierade personalen för att de åtagit sig att inte konkurrera under en viss tidsperiod. Endast de belopp i överenskommelsen som uttryckligen anges i avtalet som kompensation för konkurrensklausulen är i linje med punkt 172. Om den nationella lagstiftningen begränsar längden på konkurrensklausulerna kan betalningar som görs utöver dessa tidsfrister inte betraktas som "kompensation för en konkurrensklausul" och kan därför inte uteslutas från kvoten mellan rörlig och fast ersättning.

174. Vid beräkning av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen ska följande avgångsvederlag beaktas som rörlig ersättning för beräkningen av denna kvot för den senaste resultatperioden:

- a. Summan av belopp som överstiger den fasta ersättningen för de framtida perioderna enligt punkt 172 b ii.
- b. Övriga avgångsvederlag som inte anges i punkt 172.

### 9.3.2 Andra betalningar efter avtalsslut

175. Regelbundna ersättningar i samband med uppsägningstiden bör inte betraktas som avgångsvederlag. Utbetalning av ett lämpligt fast belopp efter det att anställningsavtalet har avslutats enligt överenskommelse (dvs. efter avtalets utgång eller uppsägning av den anställde i enlighet med gällande uppsägningstider), och för att kompensera den anställde där institutet begränsar rätten att utöva yrkesverksamhet, bör inte omfattas av de krav som gäller för rörlig

ersättning, om detta är förenligt med nationell lagstiftning. Sådana betalningar bör inte göras för att ersätta avgångsvederlag enligt punkt 167.

176. Ytterligare betalningar i samband med den ordinarie utgången av en avtalsperiod eller utnämning till medlem av ledningsorganet, t.ex. beviljade diskretionära pensionsförmåner, bör inte betraktas som avgångsvederlag. Om sådana delar är rörlig ersättning och betalas till identifierad personal omfattas de av alla särskilda krav på rörlig ersättning och bestämmelserna i dessa riktlinjer.

## 10 Förbud

### 10.1 Personlig risksäkring

177. När en lämplig ersättningspolicy stämmer överens med riskerna bör den vara tillräckligt effektiv och i praktiken kunna leda till en nedåtjustering av det belopp för rörlig ersättning som beviljas personalen och tillämpningen av malus- och återkravsförfaranden.

178. Institutet bör i möjligaste mån se till att identifierade anställda inte kan överföra nedåtriskerna för rörlig ersättning till en annan part genom säkring eller vissa typer av försäkringar, t.ex. genom att införa riktlinjer för handel med finansiella instrument och krav på upplysningar.

179. Identifierad personal bör anses ha skyddat sig mot risken för en nedåtjustering av ersättningen om den identifierade anställde ingår ett avtal med en tredje part eller med institutet och något av följande villkor är uppfyllt:

- a. Avtalet ålägger den tredje parten eller institutet att göra utbetalningar direkt eller indirekt till den identifierade anställde som är kopplade till eller står i proportion till de belopp med vilka den anställdes rörliga ersättning har minskats.
- b. Den identifierade anställde köper eller innehar derivat som är avsedda att fungera som säkring mot förluster i samband med finansiella instrument som har tagits emot som en del av den rörliga ersättningen.

180. Identifierad personal bör anses ha försäkrat sig mot risken för en nedåtjustering om personalen tecknar ett försäkringsavtal med en bestämmelse om att kompensera dem i händelse av en nedåtjustering av ersättningen. Detta bör i allmänhet inte hindra att det tecknas försäkringar för att täcka personliga betalningar som t.ex. hälsovård och amorteringar på bolån.

181. Kravet att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka de riskjusteringseffekter som ingår i personalens ersättningssystem bör tillämpas på uppskjuten och kvarhållen rörlig ersättning.

182. Institutet bör ha effektiva system för att säkerställa att den identifierade personalen följer bestämmelserna i detta avsnitt. Det krävs åtminstone en deklaration från den identifierade anställde om att denne åtar sig att avstå från att använda personliga risksäkringsstrategier eller

försäkringar för att motverka riskjusteringseffekterna. Institutets personalfunktion eller interna kontrollfunktion bör åtminstone göra stickprovskontroller av att denna deklaration följs i fråga om interna värdepappersförvaringskonton. Slumpmässiga kontroller bör åtminstone omfatta den identifierade personalens interna värdepappersförvaringskonton. Det bör också vara obligatoriskt att informera institutet om eventuella värdepappersförvaringskonton utanför institutet.

## 10.2 Kringgående

183. Institutet bör se till att den rörliga ersättningen inte betalas ut genom instrument eller metoder som syftar till, eller i praktiken leder till, att ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer inte uppfylls för identifierad personal eller för all personal, om sådana krav tillämpas på all personal. Detta omfattar överenskommelser mellan institutet och tredje part där den anställde har ett ekonomiskt eller personligt intresse.

184. Med "kringgående" avses bristande efterlevnad av kraven i fråga om ersättning. Detta uppstår om ett institut i praktiken inte uppfyller målet för och syftet med kraven om de betraktas tillsammans, samtidigt som institutet rent formellt följer ordalydelsen i varje enskilt krav i fråga om ersättning.

185. Kringgående sker bland annat under följande omständigheter:

- a. Om rörlig ersättning betraktas som fast ersättning i enlighet med ordalydelsen i dessa riktlinjer, men inte med dess mål.
- b. När annan rörlig ersättning än garanterad rörlig ersättning beviljas eller går över, trots att
  - i. inga positiva resultat har uppmätts i enlighet med avdelning IV i dessa riktlinjer av den anställde, affärsenheten eller institutet,
  - ii. det inte finns någon effektiv riskjustering (dvs. riskjustering på förhand eller i efterhand), eller
  - iii. den rörliga ersättningen inte är hållbar i förhållande till institutets ekonomiska situation.
- c. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från institutet eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör betalningsinstrument eller betalningsmetoder som innehåller ett incitament för risktagande eller ger oproportionerlig avkastning på investeringar i företagets instrument som i betydande grad skiljer sig från de villkor på vilka andra investerare skulle investera i ett sådant instrument.
- d. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från institutet eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör

betalningsinstrument eller betalningsmetoder som är avsedda att kringgå kraven i fråga om ersättning (t.ex. lån som inte kan lösas in).

- e. När delar av den fasta ersättningen beviljas som ett fast antal instrument, inte som ett fast belopp.
- f. När personal beviljas ersättning i instrument eller kan köpa instrument som inte är prissatta till marknadsvärde eller verkligt värde när det gäller onoterade instrument och det ytterligare värde som detta innebär inte beaktas i den rörliga ersättningen.
- g. När det ofta hålls förhandlingar om justeringar av delar i den rörliga ersättningen och justeringarna i själva verket görs för att anpassa ersättningen efter personalens resultat.
- h. När tillägg beviljas till ett alltför högt belopp som inte är motiverat med hänsyn till de bakomliggande omständigheterna.
- i. När ersättningen kallas för betalning för förtida pension och inte betraktas som rörlig ersättning trots att betalningen i själva verket har samma egenskaper som ett avgångsvederlag, eftersom den görs i samband med en förtida uppsägning av anställningsavtalet eller där den anställde i själva verket inte går i pension efter ett sådant beviljande eller där utbetalningarna inte görs månatligen.
- j. Eventuella åtgärder som skulle leda till en situation där ersättningspolicyn i praktiken inte längre skulle vara könsneutral.

186. Institutet bör se till att metoden för att mäta resultatet innefattar lämpliga kontroller för att säkerställa att kriterierna för beviljande inte går att manipulera. Om det saknas sådana kontroller är den rörliga ersättningen inte knuten till resultat på ett lämpligt sätt och ersättningspolicyn tillämpas inte på ett lämpligt sätt och eventuella utbetalningar av rörlig ersättning kan leda till att de lagstadgade kraven inte uppfylls. Som manipulation räknas exempelvis tillmötesgående beslut i den bilaterala resultatmättningsprocessen, t.ex. där det inte finns några objektiva standarder för beslutsprocessen angående hur den anställde har uppfyllt målen.

187. Institutet bör inte ge kompensation för någon minskning eller omstrukturering av rörlig ersättning, t.ex. i samband med återhämtnings- och resolutionsåtgärder eller andra exceptionella statliga ingripanden, under senare år eller genom andra betalningar, instrument eller metoder.

188. Institutet bör inte skapa gruppstrukturer eller offshorebolag eller sluta avtal med personer som agerar på institutets vägnar för att manipulera resultatet av identifieringsprocessen (t.ex. för att en medlemsstat tillämpar undantaget i artikel 109.6 i direktiv 2013/36/EU), och för att kringgå tillämpningen av ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer på personal som dessa krav och bestämmelser annars bör gälla för.

189. Om kortfristiga avtal (t.ex. ett år) används och förnyas regelbundet av institut, bör de behöriga myndigheterna se över om sådana avtal utgör ett instrument eller en metod för kringgående av ersättningskraven i direktiv 2013/36/EU, t.ex. om de i praktiken skulle skapa rörlig ersättning, och vidta lämpliga åtgärder för att se till att instituten uppfyller kraven i artiklarna 92 och 94 i direktiv 2013/36/EU.

190. Om ersättning är fast ersättning enligt riktlinjerna i avsnitt 7, men betalas ut i instrument, bör institut och behöriga myndigheter överväga om de instrument som används omvandlar den fasta delen av ersättningen till en rörlig del av ersättningen eftersom det skapar en koppling till institutets resultat. Institutet bör inte använda finansiella instrument som en del av den fasta ersättningen för att kringgå kraven på rörlig ersättning och de instrument som används bör inte ge incitament för överdrivet risktagande.

## Avdelning III – Ersättning till specifika funktioner

### 11. Ersättning till medlemmar i ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion

191. Ersättningen till ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion (nedan kallad *ledningsfunktionen*) bör vara förenlig med deras befogenheter, uppgifter, kompetens och ansvar.

192. För att på ett korrekt sätt kunna hantera intressekonflikter och utan att det påverkar tillämpningen av punkterna 193 och 194, bör ledamöterna i tillsynsfunktionen endast få fast ersättning. Incitamentsbaserade mekanismer som baseras på institutets resultat bör uteslutas. Kostnadsersättning till medlemmar i tillsynsfunktionen och utbetalning av ett fast belopp per arbetad timme eller dag, även om den tid som ska ersättas inte är förutbestämd, betraktas som fast ersättning.

193. Om tillsynsfunktionen i undantagsfall beviljas rörlig ersättning bör den rörliga ersättningen och riskjusteringen vara noggrant anpassade efter de tilldelade tillsyns-, övervaknings- och kontrolluppgifterna och avspegla den enskilda personens befogenheter och ansvar samt uppfyllandet av mål som är knutna till deras funktioner.

194. Om rörlig ersättning beviljas i instrument bör det vidtas lämpliga åtgärder för att bevara det oberoende omdömet hos sådana medlemmar i ledningsorganet, bl.a. genom att det fastställs kvarhållandeperioder tills mandatet löper ut.

### 12 Kontrollfunktionernas ersättning

195. De interna kontrollfunktionerna bör vara oberoende och ha tillräckliga resurser, kunskaper och erfarenheter för att fullgöra sina uppgifter med avseende på institutets ersättningspolicy. De oberoende kontrollfunktionerna bör samarbeta aktivt och regelbundet med varandra och med

andra relevanta funktioner och kommittéer med avseende på ersättningspolicyn och de risker som kan uppstå till följd av den.

196. Löner till personal i de oberoende kontrollfunktionerna bör göra det möjligt för institutet att anställa kvalificerad och erfaren personal i dessa funktioner. Ersättningen till oberoende kontrollfunktioner bör till övervägande del vara fast, för att avspegla karaktären hos deras ansvarsområden.

197. De metoder som används för att fastställa den rörliga ersättningen till kontrollfunktioner, t.ex. riskkontroll-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktionerna, bör inte äventyra personalens objektivitet och oberoende.

## Avdelning IV – Ersättningspolicy samt beviljande och utbetalning av rörlig ersättning till identifierad personal

### 13. Ersättningspolicy för identifierad personal

198. Institutet måste se till att ersättningspolicyn för identifierad personal följer alla principer som anges i artiklarna 92 och 94 och, i tillämpliga fall, artikel 93 i direktiv 2013/36/EU samt att den är könsneutral.

199. Institutet bör införa en särskild ersättningspolicy och riskjusteringsmekanism för olika kategorier av identifierad personal enligt vad som är lämpligt för att se till att ersättningen är anpassad på ett lämpligt sätt till den berörda kategorins inverkan på institutets riskprofil.

200. Om institutet överväger att betala ut mindre än 100 procent av den fasta delen av ersättningen i kontanta medel bör detta beslut vara välmotiverat och godkänt inom ramen för ersättningspolicyn.

201. Om ett institut har den juridiska formen av ett aktiebolag och om i synnerhet ett noterat institut tillämpar ett krav på aktieäggande på vissa kategorier av identifierad personal för att få en bättre överensstämmelse mellan personalens incitament och institutets långsiktiga riskprofil bör beloppet vara tydligt dokumenterat i institutets policy. Om det tillämpas ett krav på aktieäggande bör personalen inneha ett visst antal aktier eller nominellt belopp för aktier så länge de är anställda i samma befattning eller i en befattning med likvärdig eller högre tjänstegrad.

#### 13.1 Fullt flexibel policy för rörlig ersättning

202. Institutet måste ha en fullt flexibel policy för rörlig ersättning för identifierad personal i enlighet med artikel 94.1 f i direktiv 2013/36/EU. Beloppet för den beviljade rörliga ersättningen bör anpassas på ett ändamålsenligt sätt efter förändringar i den anställdes, affärsenhetens och institutets resultat. Institutet bör ange hur den rörliga ersättningen påverkas av förändringar i resultat och resultatnivåer. Detta bör omfatta resultatnivåer där rörlig ersättning minskar ner

till noll. Beteende som är oetiskt eller inte följer reglerna bör leda till en betydande sänkning av den anställdes rörliga ersättning.

203. Den könsneutrala fasta ersättningen till identifierad personal bör återspegla personalens yrkeserfarenhet och ansvar i organisationen, med hänsyn till deras utbildningsnivå, antal tjänsteår, grad av sakkunskap och kompetens, begränsningar (t.ex. sociala, ekonomiska, kulturella eller andra relevanta faktorer) samt erfarenhet av arbetet, relevant affärsverksamhet samt ersättningsnivå i det geografiska området.

204. Beloppet för den fasta ersättningen måste vara tillräckligt högt för att det ska vara möjligt att sänka den rörliga ersättningen till noll. Personalen bör inte vara beroende av att den rörliga ersättningen beviljas, eftersom detta kan skapa incitament för kortsiktigt överdrivet risktagande, inklusive vilseledande försäljning av produkter, i de fall institutets eller personalens resultat utan sådant kortsiktigt risktagande inte skulle medge att den rörliga ersättningen beviljades.

205. Eventuell utbetalning av fast ersättning i instrument bör inte försämra institutets förmåga att tillämpa en fullt flexibel policy för rörlig ersättning.

## 13.2 Kvot mellan fast och rörlig ersättning

206. Institutet bör i förväg fastställa en lämplig nivå för den maximala kvoten mellan rörliga och fasta delar av den totala ersättningen till identifierad personal i sin ersättningspolicy, i enlighet med de gränser och förfaranden som föreskrivs i artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU och i nationell lagstiftning, med beaktande av affärsverksamheten, de risker och den påverkan som olika personalkategorier har på riskprofilen. Institutet får fastställa olika kvoter för olika jurisdiktioner, olika affärsenheter, företagsfunktioner och interna kontrollfunktioner samt för olika kategorier av identifierad personal. Den kvot som fastställs är kvoten mellan den rörliga del av ersättningen som maximalt kan beviljas för den följande intjänandeperioden och den fasta delen av ersättningen för den följande intjänandeperioden.

207. Den maximala kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar av den ersättning som maximalt kan beviljas under ett visst intjänandeår, inklusive det belopp som ska beaktas för kvarhållandebonusen, dividerad med summan av alla fasta delar av den ersättning som ska beviljas för samma intjänandeår. Under alla omständigheter bör samtliga delar av ersättningen hänföras korrekt till fast eller rörlig ersättning i enlighet med de här riktlinjerna. Institutet får utelämna vissa delar i den fasta ersättningen om de inte är väsentliga, t.ex. när det beviljas proportionerliga förmåner som inte är ekonomiska.

208. I exceptionella och vederbörligen motiverade fall får ersättningspolicyn föreskriva en annan kvot för enskilda identifierade anställda som tillhör en viss personalkategori än för andra anställda som ingår i samma personalkategori.

209. De kvoter som fastställs mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen för personalkategorier eller enskilda anställda bör godkännas av ledningsorganet i dess



tillsynsfunktion eller, när så krävs, av bolagsstämman. Kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen bör fastställas oberoende av eventuella möjliga framtida riskjusteringar i efterhand eller variationer i instrumentpriserna.

210. Den effektiva kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar i ersättningen som har beviljats för det senaste intjänandeåret i enlighet med dessa riktlinjer, inklusive belopp som har beviljats för fleråriga ackumuleringsperioder, dividerad med summan av de fasta delar av ersättningen som har beviljats för samma intjänandeår. För fleråriga ackumuleringsperioder som inte rullar på årsbasis får instituten som ett alternativ för varje år av intjänandeperioden beakta det maximala beloppet för den rörliga ersättning som kan beviljas vid utgången av intjänandeperioden dividerat med antalet år i intjänandeperioden.

211. Den effektiva kvoten mellan den rörliga ersättning som beviljats och den fasta ersättningen bör öka med uppnådda resultat och omfatta nivåer för beviljandet som endast går att uppnå för resultat som "överträffar målet" eller som är "enastående". Den effektiva kvoten får inte överstiga den maximala kvot som fastställts i enlighet med artikel 94.1 g i direktiv 2013/36/EU, nationell lagstiftning och institutets ersättningspolicy.

212. När instituten beräknar den maximala eller effektiva kvoten bör de endast tillämpa Europeiska bankmyndighetens riktlinjer om tillämpligt teoretiskt diskonto för rörlig ersättning i enlighet med artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU i de fall medlemsstaterna har genomfört artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU eller när kvoten beräknas för identifierad personal vid ett institut i ett tredjeland som är dotterföretag till ett moderföretag i EU.

## 14. Riskjusteringsprocess

213. Riskjusteringsprocessen omfattar resultat- och riskmätningssprocessen (avsnitt 14.1), beviljandeprocessen (avsnitt 14.2) och utbetalningsprocessen (avsnitt 15). Vid varje steg i riskanpassningsprocessen bör den rörliga ersättningen justeras för alla nuvarande och framtida risker som tas. Institut bör se till att incitamenten att ta risker begränsas av riskhanteringsincitament.

214. Institut bör anpassa tidshorisonten för risk- och resultatmätningen till institutets konjunkturcykel inom ett flerårigt ramverk. Institutet bör fastställa en lämplig längd på ackumuleringsperioden och utbetalningsperioderna för ersättningen och därvid göra åtskillnad mellan ersättning som bör betalas ut direkt och ersättning som bör betalas ut efter uppskovs- och kvarhållandeperioder. Ackumulerings- och utbetalningsperioderna bör ta hänsyn till affärsverksamheten och ställningen för kategorin av identifierad personal eller, i undantagsfall, för en enskild identifierad anställd.

215. I riskjusteringsprocessen bör en lämplig kombination av kvantitativa och kvalitativa kriterier i form av absoluta och relativa kriterier användas i alla steg, för att säkerställa att alla risker, resultat och nödvändiga riskjusteringar återspeglas. Absoluta resultatmått bör fastställas av institutet på grundval av dess egna strategi, inklusive dess riskprofil och riskbenägenhet. Det bör

fastställas relativa resultatmått för att jämföra resultat med motsvarigheter, antingen "interna" (dvs. inom organisationen) eller "externa" (dvs. liknande institut). Kvantitativa och kvalitativa kriterier och de processer som tillämpas bör vara transparenta och, så långt det är möjligt, förutbestämda. Både kvantitativa och kvalitativa kriterier får delvis bygga på bedömningar.

216. Om bedömningsbaserade metoder används bör institutet göra följande för att se till att omdömena görs med tillräcklig transparens och objektivitet:

- a. Införa en tydlig, skriftlig policy med parametrar och centrala överväganden som bedömningen grundas på.
- b. Tillhandahålla tydlig och komplett dokumentation om det slutliga beslutet om risk- och resultatmätning eller de riskjusteringar som tillämpas.
- c. Involvera relevanta kontrollfunktioner.
- d. Beakta de personliga incitamenten hos den personal som gör bedömningen och eventuella intressekonflikter.
- e. Införa lämpliga kontrollmekanismer, t.ex. genom att göra sådana anpassningar inom ramen för en panel som omfattar personal från affärsenheter, företagsfunktioner och kontrollfunktioner.
- f. Se till att bedömningen godkänns av en kontrollfunktion eller någon lämplig hierarkisk nivå ovanför den funktion som gör bedömningen, t.ex. ledningsorganet i dess lednings- eller tillsynsfunktion eller ersättningskommittén.

217. Institutet bör se till att identifierad personal får insyn i riskjusteringsprocessen, inklusive eventuella delar som omfattas av bedömningar snarare än objektiva faktum eller uppgifter.

218. Institutet bör lämna detaljerad information till ersättningskommittén eller tillsynsfunktionen om det slutliga resultatet efter de bedömningsbaserade mätningarna skiljer sig väsentligt från det ursprungliga resultatet utifrån i förväg definierade mått.

## 14.1 Resultat- och riskmättningsprocess

219. Den rörliga ersättningen för identifierad personal bör anpassas till samtliga risker samt institutets, affärsenhetens och individens resultat. Den relativa betydelsen av varje nivå för resultatkriteriet bör fastställas i förväg i ersättningspolicyn och vara avvägd på ett lämpligt sätt för att ta hänsyn till målen på varje nivå, den anställdes befattning och ansvar, affärsenheten som denne är verksam i samt nuvarande och framtida risker.

### 14.1.1 Riskbedömningar

220. Institutet bör definiera målen för institutet, affärsenheterna och personalen. Dessa mål bör härledas ur institutets affärs- och riskstrategi, företagsvärderingar, riskbenägenhet och

långsiktiga intressen och även ta hänsyn till institutets kapitalkostnader och likviditet. Institutet bör bedöma de resultat som deras affärsenheter och identifierade personal har uppnått under ackumuleringsperioden i förhållande till sina mål.

221. Institutet bör ta hänsyn till alla nuvarande och framtida risker, oavsett om de är i eller utanför balansräkningen, och skilja mellan risker som är relevanta för institutet, affärsenheterna och individerna. Även om institutet vanligtvis ställs inför alla typer av risker på institutets omfattande nivå är det möjligt att endast vissa typer av risker är relevanta för enskilda identifierade anställda eller affärsenheter.

222. Institutet bör använda mått för riskjustering av ersättningen även i de fall där det är svårt att exakt kvantifiera riskexponeringen, t.ex. anseenderisk och operativ risk. I sådana fall bör riskbedömningen baseras på lämpliga proxyvariabler, inklusive riskindikatorer, kapitalkrav och scenarioanalys.

223. För att göra en försiktig bedömning av alla väsentliga risker på institutets- och affärsenhetsnivå bör institutet använda samma riskmättningsmetoder som används för intern riskmätning, t.ex. inom ramen för den interna processen för bedömning av kapitalbehov (ICAAP) och i institutets individuella bedömning av likviditetsbehov. Institutet bör ta hänsyn till förväntade och oväntade förluster och stressade förhållanden. Om ett institut till exempel använder sig av en internmättningsmetod för att beräkna sina operativa kapitalkrav kommer denna metod redan att innefatta allvarliga förluster och scenarioanalys. På liknande sätt ingår stressade förhållanden i institutets modeller för kredit- och marknadsrisk eller ekonomiskt kapital.

224. Institutet bör kunna visa för den behöriga myndigheten hur riskberäkningarna är fördelade per affärsenhet och olika typer av risk. Omfattningen och kvaliteten på de metoder och modeller som används inom ICAAP bör återspeglas av institutet på ett proportionerligt sätt i ersättningspolicyn. Mer sofistikerade ICAAP-metoder bör leda till en mer sofistikerad policy för rörliga ersättningar, inklusive riskkänsliga justeringsmetoder.

### 14.1.2 Riskkänsliga resultatkriterier

225. Institutet bör fastställa och dokumentera såväl kvantitativa som kvalitativa resultatkriterier, inklusive finansiella och icke-finansiella sådana, för enskilda personer, för affärsenheter och för institutet. Resultatkriterierna bör inte ge incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter.

226. Institutet bör använda en lämplig balans mellan kvantitativa och kvalitativa såväl som absoluta och relativa kriterier.

227. De kriterier som används för att mäta risk och resultat bör vara så nära kopplade som möjligt till de beslut som fattas av den identifierade anställda och den personalkategori som omfattas av resultatmätningen, och de bör garantera att beviljandeprocessen påverkar personalens beteende på ett ändamålsenligt sätt.

228. Resultatkriterierna bör omfatta nåbara mål och åtgärder som den identifierade anställde har ett visst direkt inflytande över. Variabler på individuell nivå för någon som arbetar med långivning kan t.ex. vara resultatet för de lån som har beviljats eller som övervakas av den personen, medan variablerna för chefen för en affärsenhet skulle kunna vara resultatet för ledningsgruppen i den enheten. Vid en resultatbedömning bör de faktiskt uppnådda resultaten mätas.

229. De kvantitativa kriterierna bör omfatta en period som är tillräckligt lång för att på ett tillfredsställande sätt fånga upp den risk som har tagits av identifierad personal, affärsenheter och institutet. Kriterierna bör också vara riskanpassade och omfatta ekonomiska effektivitetsmått. Som exempel på resultatkriterier kan nämnas riskjusterad avkastning på kapital (RAROC), avkastning på riskjusterat kapital (RORAC), ekonomisk vinst, internt ekonomiskt riskkapital, ekonomiskt nettobidrag, riskanpassad finansieringskostnad, risksiffror härledda ur den interna processen för bedömning av kapitalbehov eller finansiella siffror ur budgeten för funktioner (t.ex. företagsfunktion, inklusive juridisk funktion och personalfunktion) eller deras operativa riskprofil, eller rena redovisningsjusteringar.

230. Indikatorer på operativ effektivitet (t.ex. vinst, intäkter, produktivitet, kostnader och volymmått) eller vissa marknadskriterier (t.ex. aktiekurs och totalavkastning för aktieägare) omfattar inte explicit riskjustering och är mycket kortsiktiga, varför de inte är tillräckliga för att fånga upp samtliga risker i den identifierade personalens verksamhet. Sådana resultatkriterier kräver ytterligare riskjusteringar.

231. Kvalitativa kriterier (t.ex. att resultat har uppnåtts eller att strategin har följts i fråga om riskbenägenhet och regelefterlevnad) bör vara relevanta på institutsnivå, affärsenhetsnivå eller på individuell nivå. Exempel på kvalitativa kriterier är uppnående av strategiska mål, kundnöjdhet, hur personalen följer riskhanteringspolicyn, efterlevnad av interna och externa regler, ledarskap, förvaltning, lagarbete, kreativitet, motivation och samarbete med andra affärsenheter, interna kontrollfunktioner och företagsfunktioner.

### 14.1.3 Särskilda kriterier för kontrollfunktioner

232. Om kontrollfunktionens personal får rörlig ersättning bör den bedömas och den rörliga delen av ersättningen fastställas separat från de affärsenheter som de kontrollerar, inklusive det resultat som följer av affärsbeslut (t.ex. godkännande av nya produkter) där kontrollfunktionen är inblandad.

233. De kriterier som används för att bedöma resultat och risker bör till övervägande del baseras på den interna kontrollfunktionens mål. Rörlig ersättning för kontrollfunktioner bör i huvudsak följa kontrollmålen, t.ex. kärnprimärkapitalskvoten, andelen nödlidande lån, återvinningsgraden för nödlidande lån eller revisionsresultat. Den rörliga ersättningen får till viss del baseras på institutets resultat som helhet. Institutet bör överväga att fastställa en avsevärt lägre kvot mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen till kontrollfunktioner jämfört med de affärsenheter som de kontrollerar.

234. Om chefen för riskhanteringsfunktionen (riskchefen) också är medlem i ledningsorganet, bör de principer som anges i punkterna 232 och 233 också gälla för riskchefens ersättning.

## 14.2 Beviljandeförfarande

235. Institutet bör fastställa en bonuspool. När institutet fastställer bonuspooler eller enskilda beviljanden bör de ta hänsyn till alla nuvarande risker, förväntade förluster, beräknade oväntade förluster och stressade förhållanden som är förknippade med institutets verksamhet.

236. Rörlig ersättning bör beviljas efter ackumuleringsperiodens utgång. Ackumuleringsperioden bör vara minst ett år. Om längre perioder används får olika ackumuleringsperioder överlappa varandra, t.ex. om en ny flerårsperiod inleds varje år.

237. Efter ackumuleringsperioden bör institutet fastställa den rörliga ersättningen för varje enskild identifierad anställd genom att översätta resultatkriterierna och riskjusteringen till faktiskt beviljande av ersättning. Under detta beviljandeförfarande bör institutet justera ersättningen för eventuell negativ utveckling i framtiden (förhandsjustering av risker).

### 14.2.1 Fastställande av bonuspooler

238. Institutet bör fastställa en eller flera bonuspooler för den period för vilken rörlig ersättning beviljas och beräkna den totala institutsomfattande bonuspoolen som summan av dessa bonuspooler.

239. När institutet fastställer bonuspoolerna bör de ta hänsyn till kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättning som är tillämplig på kategorier av identifierad personal, resultat- och riskkriterier som har fastställts för institutet generellt, kontrollmål och institutets finansiella situation, inklusive dess kapitalbas och likviditet. De resultatindikatorer som används för att beräkna bonuspoolen bör innehålla långsiktiga resultatindikatorer och ta hänsyn till de uppnådda finansiella resultaten. Det bör finnas ansvarsfulla redovisnings- och värderingsmetoder som säkerställer en sann och rättvis utvärdering av de finansiella resultaten, kapitalbasen och likviditeten.

240. Bonuspoolerna bör inte fastställas på en viss nivå för att möta ersättningskrav.

241. Institutet bör ha lämpliga processer och kontroller på plats när den övergripande bonuspoolen fastställs.

242. Om institutet använder en uppifrån-och-ned-strategi bör de fastställa beloppet för bonuspoolen på institutsnivå, och sedan helt eller delvis fördela detta mellan affärsenheterna och kontrollfunktionerna efter utvärderingen av deras resultat. De individuella beviljandena bör därefter baseras på bedömningen av individens prestation.

243. Om institutet fastställer bonuspoolen genom en nedifrån-och-upp-metod bör processen inledas på nivån för de enskilda anställda. Beroende på de resultatkriterier som används för att

bedöma personalen bör det göras en allokering till bonuspoolen för den anställde. Bonuspoolen för affärsenheten och institutet är lika med summan av potentiella beviljanden som allokeras till de respektive underställda nivåerna. Institutet bör se till att dess övergripande resultat beaktas på lämpligt sätt.

244. När bonuspoolen fördelas till affärsenheter eller enskilda anställda bör allokeringen baseras på lämpliga förutbestämda formler och bedömningsmetoder. Institutet får använda resultatavlor eller andra ändamålsenliga sätt för att slå ihop olika metoder.

245. När instituten väljer metod bör de ta hänsyn till följande: Formler ger större insyn och leder därför till tydliga incitament, eftersom den anställde känner till alla faktorer som avgör dennes rörliga ersättning. Formler kan emellertid inte fånga upp alla mål, särskilt inte de kvalitativa, som fångas upp bättre med bedömningsmetoder. Bedömningsmetoder ger ledningen större flexibilitet och kan på så sätt försvaga den riskbaserade incitamenteffekten av resultatbaserad rörlig ersättning. Bedömningsmetoder bör därför tillämpas med lämpliga kontroller och i en väl dokumenterad och transparent process.

246. Faktorer som budgetbegränsningar, möjlighet att hålla kvar och rekrytera personal, subventionering mellan affärsenheter osv. bör inte styra fördelningen av bonuspoolen eftersom detta kan försvaga kopplingen mellan resultat, risk och ersättning.

247. Institutet bör dokumentera hur de har fastställt bonuspoolen och personalens ersättning, bl.a. hur beräkningar baserade på olika metoder har slagits samman.

## 14.2.2 Riskjusteringen på förhand i beviljandeförfarandet

248. Institutet bör fastställa vilken bonuspool och rörlig ersättning som ska beviljas baserat på en bedömning av resultat och risker som tagits. Justeringen av riskerna innan beviljandet sker (s.k. förhandsjustering av risker) bör baseras på riskindikatorer och säkerställa att den rörliga ersättning som beviljas är helt och hållet anpassad till de risker som tas. De kriterier som används för riskjustering på förhand bör vara tillräckligt detaljerade för att återspegla alla relevanta risker.

249. Beroende på tillgången till riskjusteringskriterier bör instituten fastställa på vilken nivå de ska tillämpa riskjusteringar på förhand i beräkningen av bonuspoolen. Detta bör ske på nivån för affärsenheten eller på nivån för dess organisatoriska understrukturer, t.ex. handelsfunktionen eller den enskilde anställde.

250. Riskjusteringen bör göras med hjälp av riskjusterade resultatkriterier, däribland resultatkriterier som har justerats för risk baserat på separata riskindikatorer. Kvantitativa och kvalitativa kriterier bör användas.

251. När institutens riskjusteringar på förhand baseras på kvantitativa kriterier bör de till största delen utgå från befintliga mätningar inom instituten som används för andra riskhanteringsändamål. Om det görs justeringar av sådana mätningar inom ramen för

riskhanteringen bör instituten också göra motsvarande förändringar i ersättningsramen. Kvantitativa kriterier inkluderar

- a. ekonomiskt kapital, ekonomisk vinst, avkastning på riskvägda tillgångar och avkastning på beviljat kapital,
- b. kostnaden för och mängden kapital som krävs för riskerna i institutets verksamhet, samtidigt som fördelningen av kapitalkostnader bör återspegla institutets riskprofil och institutets hela kapital bör allokeras fullständigt och beläggas med avgift,
- c. kostnaden och kvantiteten för likviditetsrisk som har tagits i verksamheten,
- d. indirekta likviditetskostnader (dvs. obalans i likviditetskostnader, kostnader för möjlig likviditetsrisk och andra exponeringar för likviditetsrisker som ett institut kan ha).

252. När institutets och dess affärsenheters lönsamhet mäts ska måtten grundas på nettointäkter, där samtliga direkta och indirekta kostnader i samband med verksamheten inbegrips. Institutet bör inte utesluta kostnaderna för företagsfunktioner, såsom it-kostnader, gruppens fasta kostnader eller nedlagd verksamhet.

253. Institutet bör göra kvalitativa riskjusteringar på förhand när de fastställer bonuspoolen och ersättningen till identifierad personal genom att t.ex. använda balanserade resultattavlor som explicit omfattar risk- och kontrollöväväganden, såsom bristande regelefterlevnad, överträdelser av riskgränser och interna kontrollindikatorer (t.ex. utifrån resultatet av internrevisioner) eller andra liknande metoder.

## 15. Utbetalningsprocess för rörlig ersättning

254. Institutet bör betala en del av den rörliga ersättningen direkt och skjuta upp en del av utbetalningen, i en lämplig balans mellan aktier, aktierelaterade och andra godtagbara instrument samt kontanta medel i enlighet med artikel 94 i direktiv 2013/36/EU. Innan den uppskjutna delen av de kontanta medlen utbetalas eller de uppskjutna instrumenten går över bör det göras en ny bedömning av resultatet och vid behov även en riskjustering i efterhand för att anpassa den rörliga ersättningen efter ytterligare risker som har identifierats eller uppstått efter beviljandet. Detta gäller även när fleråriga ackumuleringsperioder används.

### 15.1 Icke-uppskjuten och uppskjuten ersättning

255. Institutet bör genomföra ett system för uppskjutna betalningar som på ett lämpligt sätt anpassar personalens ersättning efter institutets verksamhet, konjunkturcykel och riskprofil samt den identifierade personalens verksamhet, så att en tillräckligt stor del av den rörliga ersättningen går att anpassa efter riskutfall över tid genom riskjusteringar i efterhand.

256. Ett system för uppskjuten ersättning definieras av följande komponenter:

- a. Andelen rörlig ersättning som skjuts upp (avsnitt 15.2).
- b. Uppskovsperiodens längd (avsnitt 15.2).
- c. Den hastighet med vilken uppskjuten ersättning går över, inklusive tidsperioden från och med utgången av ackumuleringsperioden till och med övergången av det första uppskjutna beloppet (avsnitt 15.3).

257. Institutet bör i systemet för uppskjutna betalningar ta hänsyn till i vilken form den uppskjutna rörliga ersättningen beviljas och bör i lämpliga fall inrätta åtskilda system för uppskjutna betalningar genom att variera dessa komponenter mellan olika kategorier av identifierad personal. Kombinationen av dessa komponenter bör leda till ett effektivt system för uppskjutna betalningar där det ges tydliga incitament för långsiktigt risktagande genom transparenta riskjusteringsförfaranden

## 15.2 Uppskovsperiod och andel uppskjuten ersättning

258. Uppskovsperioden börjar efter beviljandet (t.ex. vid utbetalningen av den del av den rörliga ersättningen som ska betalas ut direkt). Uppskjutande kan tillämpas på båda typerna av rörlig ersättning, dvs. kontanta medel och instrument.

259. När den faktiska uppskovsperioden och den andel som ska skjutas upp fastställs i enlighet med minimikraven i artikel 94.1 m och artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU bör institutet ta hänsyn till

- a. den identifierade personalens ansvar och befogenheter samt de arbetsuppgifter som de har utfört,
- b. konjunkturcykeln och egenskaperna hos institutets verksamhet,
- c. förväntade variationer i den ekonomiska aktiviteten samt institutets och affärsenhetens resultat och risker och den identifierade personalens inverkan på dessa variationer,
- d. den godkända kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen och det absoluta beloppet för den rörliga ersättningen.

260. Institutet bör fastställa kategorier av identifierad personal som bör omfattas av längre uppskovsperioder än den obligatoriska minimiperioden på minst fyra till fem år för att se till att den rörliga ersättningen är anpassad efter riskprofilen på lång sikt. När längre fleråriga ackumuleringsperioder används och när den längre ackumuleringsperioden ger större säkerhet i fråga om de risker som har uppstått sedan ackumuleringsperioden började bör institutet ta hänsyn till detta när de fastställer uppskovs- och kvarhållandeperioder och får, när så är lämpligt, införa uppskovsperioder som är kortare än de uppskovsperioder som skulle vara lämpliga för en ettårig ackumuleringsperiod. Minimikravet på en fyraårig uppskovsperiod, med en uppskovsperiod på fem år för medlemmar i ledningsorganet och ledande befattningshavare i betydande institut, gäller i alla fall.



261. För medlemmar i ledningsorganet och ledande befattningshavare bör betydande institut som inte omfattas av undantaget i artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU uppskjuta en betydligt högre andel än 50 procent av den rörliga ersättning som betalats i instrument.
262. Instituterna bör fastställa en lämplig del av ersättningen som bör skjutas upp för en kategori av identifierad personal eller en enskild identifierad anställd vid eller över minimiandelen på 40 procent. Vid särskilt höga belopp av rörlig ersättning bör andelen uppskjutande för sådana anställda vara minst 60 procent.
263. Instituterna bör definiera vilken nivå av rörlig ersättning som utgör ett särskilt högt belopp, med hänsyn till den genomsnittliga ersättning som betalas ut inom institutet, EBA:s rapport om jämförelse av ersättningar och, när sådana finns tillgängliga, nationella och andra resultat från jämförelser av ersättningar samt de tröskelvärden som de behöriga myndigheterna har fastställt. Vid genomförandet av riktlinjerna bör de behöriga myndigheterna fastställa ett absolut eller relativt tröskelvärde med beaktande av ovanstående kriterier. Ersättning vid eller över denna tröskel bör alltid betraktas som ett särskilt högt belopp.
264. När instituterna fastställer den andel som ska skjutas upp genom en serie av absoluta belopp (t.ex. delen mellan 0 och 100: 100 procent direkt, delen mellan 100 och 200: 50 procent direkt och resten skjuts upp, och delen över 200: 25 procent direkt och resten skjuts upp) bör instituterna kunna visa för den behöriga myndigheten att institutet på genomsnittlig viktad grund för varje identifierad anställd respekterar det lägsta tröskelvärdet på 40–60 procent för uppskjutande och att den uppskjutna andelen är ändamålsenlig och korrekt anpassad efter institutets verksamhet, risker och den berörda personalens verksamhet.
265. Om de allmänna principerna i nationell avtals- och arbetsrätt förhindrar en avsevärd sänkning av den rörliga ersättningen om institutets finansiella resultat försämras eller blir negativt bör institutet tillämpa ett system för uppskjutna betalningar och använda instrument för beviljande av rörlig ersättning som säkerställer att riskjusteringar på förhand tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Detta kan inkludera något av följande:
- Fastställa längre uppskovsperioder.
  - Undvika användning av pro rata-övergång i situationer där det går att tillämpa malus men där tillämpningen av återkrav skulle omfattas av rättsliga hinder.
  - Bevilja en högre andel av den rörliga ersättningen i instrument som är anpassade efter institutets resultat och omfattas av tillräckligt långa uppskovs- och kvarhållandeperioder.

### 15.3 Övergång av uppskjuten ersättning

266. Den första uppskjutna andelen bör inte gå över tidigare än 12 månader efter uppskovsperiodens början. Uppskovsperioden slutar när den beviljade rörliga ersättningen har gått över eller när beloppet har sänkts till noll på grund av att malus har tillämpats.

267. Uppskjuten ersättning bör antingen gå över i sin helhet vid utgången av uppskovsperioden eller spridas på flera betalningar under uppskovsperiodens gång i enlighet med artikel 94.1 m i direktiv 2013/36/EU.

268. Med pro rata-övergång menas t.ex. en uppskovsperiod på fyra år där en fjärdedel av den uppskjutna ersättningen går över vid utgången av år  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  respektive  $n+4$ , där  $n$  är tidpunkten för utbetalningen av den del av den beviljade rörliga ersättningen som betalas ut direkt.

269. Övergång bör inte ske oftare än på årsbasis, för att se till att risker bedöms på ett lämpligt sätt innan riskjusteringar i efterhand tillämpas.

## 15.4 Beviljande av rörlig ersättning i instrument

270. De instrument som används för att bevilja rörlig ersättning bör bidra till att den rörliga ersättningen stämmer överens med institutets resultat och risker.

271. Om instrument som har utfärdats av ett institut som omfattas av konsolidering enligt artikel 94.1 I led i och led ii i kapitalkravsdirektivet finns tillgängliga bör den rörliga ersättningen innehålla en balanserad uppsättning av olika typer av instrument. Institutet bör, hellre än att använda värdebaserade poster som aktierelaterade instrument, prioritera användning av instrument som omfattas av skuldnedskrivning, i linje med de instrument som anges i de tekniska standarderna för tillsyn om instrument för rörlig ersättning, och aktier, om sådana instrument finns tillgängliga.

272. Tillgången till instrument i enlighet med artikel 94.1 I led i i kapitalkravsdirektivet beror på institutets juridiska form, enligt följande:

- a. För institut som är aktiebolag (både noterade och icke-noterade) finns aktier eller aktierelaterade instrument tillgängliga.
- b. För institut som inte är aktiebolag är ägarintressen som motsvarar aktier eller icke-kontanta instrument som motsvarar aktierelaterade instrument tillgängliga.

273. Aktierelaterade instrument och andra likvärdiga icke-kontanta instrument (t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och typer av syntetiska aktier) är instrument eller avtalsreglerade förpliktelser, inbegripet kontantbaserade instrument, vars värde baseras på marknadsvärdet eller, om ett marknadsvärde inte finns tillgängligt, det verkliga värdet på en aktie eller likvärdig äganderätt och följer marknadspriset eller det verkliga värdet. Alla sådana instrument bör ha samma effekt i fråga om förlustabsorbering som aktier eller likvärdiga ägarintressen.

274. Tillgången till "andra instrument" enligt artikel 94.1 I led ii i direktiv 2013/36/EU beror på om ett institut eller ett institut som omfattas av konsolideringen redan har utfärdat sådana instrument och om det finns tillräckligt många sådana instrument tillgängliga. Om ett institut främst är kapitalmarknadsfinansierat, eller i stor utsträckning är beroende av

primärkapitaltillskott, supplementärt kapital eller skulder som kan täckas vid en skuldnedskrivningsprocess, bör sådana instrument vara tillgängliga för rörlig ersättning, förutsatt att dessa "andra instrument" är förenliga med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014.

275.Om det inte finns några specifika faktorer eller nationella lagar som förhindrar användningen av "andra instrument" enligt artikel 94.1 I led ii i direktiv 2013/36/EU, eller faktorer som hindrar institut att utfärda instrument i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014, bör sådana instrument användas för att bevilja rörlig ersättning, om de finns tillgängliga.

276.Om både aktier eller aktierelaterade instrument och andra godtagbara instrument som definieras i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 527/2014 finns tillgängliga får rörlig ersättning betalas ut som ett saldo av olika instrument. I så fall måste instituten se till att den andel av den rörliga ersättningen som betalas i instrument innefattar en lämplig balans av instrument enligt artikel 94.1 I led i och led ii i direktiv 2013/36/EU. Institutet bör kunna visa att de har tagit hänsyn till intressena hos aktieägare, borgenärer, obligationsinnehavare och andra intressenter när de har fastställt balansen mellan olika instrument.

277.Institutet bör se till att de har de beviljade instrumenten tillgängliga när den rörliga ersättningen som utbetalas i instrument övergår. Institutet får besluta att inte inneha instrumenten under uppskovsperioden, men bör i så fall ta hänsyn till de relevanta marknadsriskerna.

278.Instrumentet bör prissättas till marknadspris eller till verkligt värde den dag då dessa instrument beviljas. Detta värde ligger till grund för fastställandet av det ursprungliga antalet instrument och för justeringar i efterhand av antalet instrument eller av deras värde. Dessa värderingar bör också göras före övergången för att se till att riskjusteringar i efterhand tillämpas korrekt och även före utgången av kvarhållandeperioden. Institut som ej är stora institut och som inte är börsnoterade får fastställa värdet på ägarintressen och ägarintresserelaterade instrument baserat på den senaste årsredovisningen.

279.Institutet får bevilja ett fast antal eller ett nominellt belopp av uppskjutna instrument med hjälp av olika metoder, däribland förvaltningsdepåfaciliteter och kontrakt, förutsatt att den identifierade personalen får det beviljade antalet eller nominella beloppet för instrumenten vid övergången, såvida inte antalet eller det nominella beloppet sänks genom tillämpning av malus. Institutet bör se till att de beviljade instrumenten är tillgängliga för utbetalning till personal senast när de övergår.

280.Institutet bör inte betala någon ränta eller utdelning på instrument som har beviljats som rörlig ersättning inom ramen för system för uppskjutna betalningar till identifierad personal. Detta innebär också att ränta och utdelning som utgår under uppskovsperioden inte bör betalas ut till personalen vid uppskovsperiodens utgång. Sådana betalningar bör anses som mottagna och ägda av institutet.

281. De behöriga myndigheterna bör inte begränsa möjligheten att använda instrument enligt artikel 94.1 I i sådan omfattning att instituten inte kan upprätta en lämplig balans mellan instrument enligt artikel 94.1 I led i och led ii i direktiv 2013/36/EU.

## 15.5 Minsta andel instrument och deras fördelning över tid

282. Kravet enligt artikel 94.1 I i direktiv 2013/36/EU om att minst 50 procent av all rörlig ersättning bör betalas i instrument bör tillämpas på samma sätt på den icke-uppskjutna och den uppskjutna delen, och båda delarna bör bestå av en balanserad uppsättning instrument i linje med avsnitt 15.4 i riktlinjerna.

283. Instituterna bör prioritera användningen av instrument i stället för att ge rörlig ersättning i kontanta medel. Instituterna bör fastställa den procentandel som måste beviljas i en balanserad uppsättning instrument till minst 50 procent separat för de uppskjutna och de icke-uppskjutna delarna i den rörliga ersättningen. Om instituten beviljar en större andel än 50 procent av den rörliga ersättningen i instrument bör de prioritera en högre andel instrument i den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen.

284. Kvoten för den rörliga ersättning som betalas ut i instrument bör beräknas som kvoten mellan beloppet för den rörliga ersättning som har beviljats i instrument och summan av den rörliga ersättning som har beviljats i kontanta medel och i andra förmåner. Alla belopp bör värderas vid tidpunkten för beviljandet, om inte annat anges i de här riktlinjerna.

## 15.6 Policy för kvarhållande

285. Den kvarhållandeperiod som tillämpas på rörlig ersättning som betalas ut i instrument bör fastställas till en lämplig längd för att anpassa incitamenten efter institutets långsiktiga intressen.

286. Institutet bör kunna förklara sambandet mellan policyn för kvarhållande och andra riskjusteringsmått och hur det differentierar mellan instrument som betalas ut direkt och instrument med uppskjuten betalning.

287. När instituten fastställer kvarhållandeperioden bör de ta hänsyn till den totala längden på uppskovsperioden och den planerade kvarhållandeperioden och den inverkan som den berörda kategorin identifierad personal har på institutets riskprofil samt längden på den konjunkturcykel som är relevant för personalkategorin.

288. En längre kvarhållandeperiod som generellt tillämpas på all identifierad personal bör övervägas när de underliggande riskerna i resultatet kan uppstå efter utgången av uppskovsperioden och den standardiserade kvarhållandeperioden, åtminstone för den personal som har störst inverkan på institutets riskprofil.

289. För beviljade instrument bör det fastställas en kvarhållandeperiod på minst ett år. Längre perioder bör framför allt införas när riskjusteringar i efterhand främst beror på förändringar i

värdet på de instrument som har beviljats. Om uppskovsperioden är minst fem år får en kvarhållandeperiod på minst sex månader för den uppskjutna delen införas för annan identifierad personal än medlemmar i ledningsorganet och den högre ledningen, för vilka en minsta kvarhållandeperiod på ett år bör tillämpas.

## 15.7 Riskjustering

### 15.7.1 Malus och återkrav

290. Malus- eller återkravsförfaranden är explicita mekanismer för riskjustering i efterhand där institutet självt justerar ersättningen för den identifierade personalen baserat på sådana mekanismer (t.ex. genom att sänka beviljad kontant ersättning eller genom att minska antalet eller värdet på beviljade instrument).

291. Utan att det påverkar de allmänna principerna i nationell avtals- eller arbetsrätt måste instituten kunna tillämpa malus- eller återkravsförfaranden på upp till 100 procent av den totala rörliga ersättningen i enlighet med artikel 94.1 n i direktiv 2013/36/EU, oavsett vilken metod som används för utbetalningen, inklusive system för uppskjuten eller kvarhållen betalning.

292. Riskjusteringar i efterhand bör alltid vara resultat- eller riskrelaterade. De bör svara mot det faktiska riskutfallet eller förändringar i kvarstående risker för institutet, affärsområdet eller personalens verksamhet. De bör inte baseras på beloppet för utbetalda utdelningar eller aktiekursens utveckling.

293. Instituterna bör analysera om deras ursprungliga riskjusteringar på förhand varit tillräckliga, t.ex. om risker har utelämnats eller underskattats eller om nya risker har identifierats eller oväntade förluster har uppstått. I vilken omfattning det behövs en sådan riskjustering i efterhand beror på precisionen i riskjusteringen på förhand och bör fastställas av institutet på grundval av utfallstest.

294. När instituten fastställer kriterier för tillämpning av malus och återkrav i enlighet med artikel 94.1 n i direktiv 2013/36/EU bör de också fastställa en period under vilken malus eller återkrav kommer att tillämpas på identifierad personal. Perioden bör åtminstone omfatta uppskovs- och kvarhållandeperioderna. Instituterna får göra åtskillnad mellan kriterierna för tillämpningen av malus och återkrav. Återkrav bör särskilt tillämpas vid bedrägeri eller annat beteende med uppsåt eller allvarlig försumlighet som ledde till betydande förluster.

295. Instituterna bör använda åtminstone de resultat- och riskkriterier som användes ursprungligen, för att se till att det finns en koppling mellan den ursprungliga resultatmätningen och utfallstestet. Instituterna bör, utöver de kriterier som anges i artikel 94.1 n led i och led ii i direktiv 2013/36/EU, använda särskilda kriterier, som avser

- a. bevis på olämpligt uppträdande eller allvarliga fel av den anställda (t.ex. överträdelser av uppförandekoder och andra interna regler, särskilt riskrelaterade sådana),

- b. huruvida institutet och/eller affärsenheten senare drabbas av en betydande nedgång i sitt finansiella resultat (t.ex. särskilda affärsindikatorer),
- c. huruvida institutet och/eller den affärsenhet där den identifierade anställda arbetar drabbats av ett allvarligt fel i riskhanteringen,
- d. väsentliga ökning av institutets eller affärsenhetens ekonomiska eller lagstadgade kapitalbas,
- e. eventuella regulatoriska sanktioner t.ex. av bestraffande, administrativ, disciplinär eller annan karaktär, där den identifierade anställdes beteende har bidragit till sanktionen.

296. I de fall malus endast kan tillämpas vid övergångsögonblicket för den uppskjutna betalningen får instituten när så är möjligt välja att tillämpa återkrav efter utbetalningen eller övergången av den rörliga ersättningen. Det är inte möjligt att tillämpa malus om undantaget enligt artikel 94.3 i direktiv 2013/36/EU är tillämpligt, eftersom kravet på att skjuta upp rörlig ersättning inte tillämpas. Instituterna bör se till att återkrav kan tillämpas.

297. Malus- och återkravsförfaranden bör leda till en minskning av den rörliga ersättningen när så är lämpligt. En explicit riskjustering i efterhand bör under inga omständigheter leda till en höjning av den ursprungligen beviljade rörliga ersättningen eller, om malus och återkrav redan har tillämpats tidigare, till en ökning av den sänkta rörliga ersättningen.

## 15.7.2 Implicita justeringar

298. Instituterna bör använda instrument för rörlig ersättning vars värde svarar på förändringar i institutets resultat eller risk. Aktiekursens utveckling eller värdet på andra instrument bör inte betraktas som ett substitut för explicita riskjusteringar i efterhand.

299. Om instrument har beviljats och personalen, efter uppskovs- och kvarhållandeperioder, säljer dessa instrument eller instrumenten betalas ut i kontanta medel vid sin slutliga förfallodag bör personalen kunna ta emot tillgodohavandet. Beloppet kan vara högre än det belopp som ursprungligen beviljades om marknadspriset eller instrumentets verkliga värde har ökat.

## Avdelning V – Institut som åtnjuter statligt stöd

### 16. Statligt stöd och ersättning

300. I linje med avsnitt 6 i de här riktlinjerna bör de behöriga myndigheterna och institut som åtnjuter exceptionellt statligt stöd ha regelbunden kontakt med varandra i fråga om fastställandet av poolen av möjlig rörlig ersättning och beviljandet av rörlig ersättning för att säkerställa att artiklarna 93 och 141 i direktiv 2013/36/EU följs. Eventuell utbetalning av rörlig ersättning får inte äventyra efterlevnaden av den fastställda planen för återhämtning och det exceptionella statliga stödets upphörande.

301. Kommissionens meddelande om tillämpning, från och med den 1 augusti 2013, av reglerna om statligt stöd på stödåtgärder till förmån för banker i samband med finanskrisen (2013/C 216/01) bör tillämpas inom ramen för ersättningspolicyn. Alla villkor med avseende på ersättning som åläggs institut när statligt stöd har godkänts av kommissionen och beviljats och som ingår i eventuella relaterade akter bör avspeglas på ett lämpligt sätt i institutets ersättningspolicy.
302. Den rörliga ersättningen till personalen vid ett institut, inbegripet medlemmarna i ledningsorganet, bör inte förhindra en ordnad och snabb återbetalning av det exceptionella statliga stödet eller uppnåendet av de mål som anges i omstruktureringsplanen.
303. Institutet bör se till att en bonuspool eller övergången och utbetalningen av rörlig ersättning inte hindrar en snabb uppbyggnad av dess kapitalbas och ett minskat beroende av exceptionellt statligt stöd.
304. Utan att det påverkar eventuella befintliga villkor för ersättning som har införts av medlemsstaten eller EU bör den berörda behöriga myndigheten fastställa den andel av nettointäkterna som får användas för rörlig ersättning enligt artikel 93 a i direktiv 2013/36/EU av institut som har fått exceptionellt statligt stöd. Myndigheten bör också bedöma om den rörliga ersättningen stämmer överens med en sund riskhantering och långsiktig tillväxt och vid behov vidta åtgärder för att omforma ersättningen.
305. Strikta gränser för den rörliga ersättningen till medlemmar i ledningsorganet bör tillämpas i samband med den omformning av ersättning som avses i artikel 93 b i direktiv 2013/36/EU i följande fall:
- a. Den behöriga myndigheten i fråga kräver att institutet inte betalar ut rörlig ersättning till medlemmar i ledningsorganet från den dag då det exceptionella statliga stödet mottogs, eller tillämpar malus och återkrav på rörlig ersättning med beaktande av eventuella fel i ledningsorganet.
  - b. Den berörda behöriga myndigheten kan kräva att institutet inte beviljar rörlig ersättning till medlemmar i ledningsorganet så länge det exceptionella statliga stödet inte har betalats tillbaka, eller tills en omstruktureringsplan för institutet genomförs eller slutförs. Sådana åtgärder bör vara tidsbegränsade. Den period under vilken begränsningarna ska gälla, eller kriterierna för tillämpningen av sådana begränsningar, bör dokumenteras tydligt och meddelas institutet när det statliga stödet beviljas.
306. För att omforma ersättningen i enlighet med artikel 93 b i direktiv 2013/36/EU så att den stämmer överens med sund riskhantering och långsiktig tillväxt bör de behöriga myndigheterna kräva
- a. när det är lämpligt, att den rörliga ersättningen till medlemmar i ledningsorganet i förekommande fall begränsas till belopp ned till noll, så att den rörliga ersättningen inte har någon betydande inverkan på institutets återhämtning,

- b. att de resultatmätningar som används för att fastställa rörlig ersättning anpassas efter institutets framsteg i återhämtningen och den identifierade personalens, däribland ledningsorganets, bidrag till detta,
- c. att återkrav och malus ska tillämpas på tidigare beviljandeperioder i förekommande fall, särskilt för personal som på ett betydande sätt har bidragit till den situation som har föranlett institutet att ansöka om statligt stöd,
- d. att den uppskjutna procentandelen rörlig ersättning ska höjas till upp till 100 procent,
- e. att ackumulerings- och uppskovsperioderna ska anpassas efter återhämtnings- eller omstruktureringsfasen och planerna för återhämtning eller omstrukturering.

307. Instituterna och de behöriga myndigheterna bör ta hänsyn till att det kan finnas behov av att kunna bevilja rörlig ersättning till nyutnämnda medlemmar i ledningsorganet som har anställts under institutets återhämtnings- och omstruktureringsfas för att se till att det går att tillsätta lämpliga medlemmar i ledningsorganet under den fasen.

## Avdelning VI – Behöriga myndigheter

### 17. Ersättningspolicy

308. De behöriga myndigheterna bör med hänsyn till dessa riktlinjer, EBA:s riktlinjer om tillämpligt teoretiskt diskonto och EBA:s riktlinjer om tillsynsprocessen, se till att instituterna uppfyller de krav på ersättningspolicy som fastställs i direktiv 2013/36/EU, förordning (EU) nr 575/2013, samt bestämmelserna i de tekniska standarderna för tillsyn avseende identifierad personal, inklusive att de har en lämplig könsneutral ersättningspolicy för all personal och för identifierad personal. De behöriga myndigheterna bör använda en riskbaserad metod för sin tillsyn av institutens ersättningspolicy.

309. Utan att det påverkar andra tillsynsåtgärder och disciplinära åtgärder och sanktioner bör de behöriga myndigheterna kräva att instituterna vidtar lämpliga åtgärder för att avhjälpa eventuella konstaterade brister. Om instituterna inte uppfyller sådana krav bör lämpliga tillsynsåtgärder vidtas.

310. De behöriga myndigheterna bör se till att instituterna anpassar sin ersättningspolicy och ersättningspraxis efter institutets affärsstrategi och långsiktiga intressen med hänsyn till dess affärs- och riskstrategi, företagskultur och företagsvärderingar samt riskprofil.

311. De behöriga myndigheterna bör se till att institutens ersättningspolicy, ersättningspraxis och ersättningsprocesser är ändamålsenliga och, utöver de granskningar som krävs enligt EBA:s riktlinjer för tillsynsprocessen, i synnerhet granska

- a. företagsstyrningen och processerna för att utforma och övervaka ersättningspolicyn,



- b. att det sker ett lämpligt utbyte av information mellan alla interna organ och funktioner, även inom gruppen, som deltar i utformningen, genomförandet och övervakningen av ersättningspolicyn,
- c. den process som har utvecklats för den årliga översynen av ersättningspolicyn och ersättningspraxisen och dess viktigaste slutsatser, inklusive att ersättningspolicyn är könsneutral,
- d. att det vid behov har inrättats en ersättningskommitté med tillräckliga befogenheter och resurser för att fullgöra sina funktioner,
- e. de effekter som ersättningspolicyn och ersättningspraxisen har på uppförandet, inbegripet rådgivning och försäljning av produkter till olika kundgrupper,
- f. att ersättningspolicyn beaktas i den interna kapitalkravsbedömningen och likviditetsplaneringen, och vice versa.

312.Som ett led i dessa granskningar bör de behöriga myndigheterna särskilt, men inte enbart

- a. använda protokollen från tillsynsfunktionens diskussioner om ersättningspolicy, framför allt i fråga om resultatet av övervakningen av utformningen av och processerna för institutets ersättningssystem och de uppdrag som ersättningskommittén utför,
- b. använda protokollen från ersättningskommittén och andra kommittéer, däribland riskkommittén, som deltar i översynen av ersättningssystemets utformning och användning,
- c. hålla möten med medlemmar i institutets ledningsorgan och andra relevanta funktioner.

313.De behöriga myndigheterna bör se till att institut som omfattas av tillsyn på gruppnivå och undergruppsnivå har upprättat en ersättningspolicy på gruppnivå och undergruppsnivå, inklusive – i den utsträckning som krävs enligt det nationella genomförandet av artikel 109.4–109.6 i direktiv 2013/36/EU – dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv 2013/36/EU, som genomförs konsekvent inom gruppen, inbegripet för fastställande av identifierad personal.<sup>33</sup>

314.De behöriga myndigheterna bör se till att institutens identifieringsprocess

- a. omfattar de kvalitativa och kvantitativa kriterier som anges i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU och i tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal och, i förekommande fall, ytterligare kriterier som fastställts av institutet,
- b. tillämpas på lämpligt sätt på individuell nivå, på gruppnivå eller på undergruppsnivå,

---

<sup>33</sup> Se även riktlinjerna i punkterna 74 och 75 i dessa riktlinjer.

- c. säkerställer att ansökningar om förhandsgodkännande enligt de tekniska standarderna för tillsyn avseende identifierad personal behandlas i enlighet med dessa riktlinjer.

315. De behöriga myndigheterna bör vara nöjda med det övergripande resultatet av identifieringsprocessen, och bör bedöma om alla anställda vars verksamhet har eller kan ha en väsentlig inverkan på institutets riskprofil har identifierats, och att eventuella undantag av personal från kategorin identifierad personal, där personalen endast identifierades av de kvantitativa kriterierna enligt artikel 92 i direktiv 2013/36/EU och i de tekniska standarderna för tillsyn, är väl motiverade och att kraven i artikel 92 i direktiv 2013/36/EU och de respektive processerna i dessa riktlinjer och de tekniska standarderna för tillsyn har uppfyllts.

## 18. Särskilda former av ersättning

316. När det gäller särskilda former av ersättning enligt avsnitt 8 i dessa riktlinjer bör de behöriga myndigheterna, utan att det påverkar tillämpningen av avsnitt 19

- a. se över alla garanterade system för rörlig ersättning (belopp, varaktighet, villkor etc.),
- b. kontrollera att ett institut har ett regelverk för att fastställa och godkänna avgångsvederlag,
- c. bedöma om målen för kontrollfunktionens personal är funktionsspecifika,
- d. granska ersättningen till medlemmar i ledningsorganet i dess lednings- och tillsynsfunktion.

## 19. Rörlig ersättning

317. De behöriga myndigheterna bör kontrollera

- a. resultat- och riskbedömningen och justeringsprocessen samt huruvida deras tidshorisont är lämplig,
- b. att en lämplig kombination av kvantitativa och kvalitativa kriterier används för att mäta resultat och risk och avgöra om
  - ii. kriterierna är anpassade till institutets mål,
  - iii. de är realistiska i förhållande till individens, affärsenhetens och institutets mål,
  - iv. de individuella kriterierna är lämpliga för att mäta individens resultat,
- c. om interna kontrollfunktioner, särskilt riskkontrollfunktionen, är tillräckligt delaktiga i fastställandet av riskjusteringar på förhand,

- d. ändamålsenligheten i de uppifrån-och-ned- och nedifrån-och-upp-metoder som används för att beräkna bonuspoolen,
- e. huruvida institutet uppfyller begränsningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättningen och har satt ett tak för den övergripande bonuspoolen i enlighet med de gränser som fastställs i artiklarna 141 och 141b i direktiv 2013/36/EU och i artikel 16a i direktiv 2014/59/EU,
- f. tidshorizonten för de tillämpliga uppskovs- och kvarhållandeplanerna och hur den hänger ihop med institutets konjunkturcykel,
- g. kombinationen av aktier eller likvärdiga ägarintressen eller aktierelaterade och andra likvärdiga icke-kontanta instrument som institutet använder för att uppfylla det tröskelvärde på 50 procent som avses i artikel 94.1 I i direktiv 2013/36/EU för att se till att den avspeglar institutets långsiktiga intressen på ett lämpligt sätt,
- h. om den explicita riskjusteringen i efterhand baseras på resultatbedömningen av den anställde, affärsenheten och institutet och de kriterier som används för att mäta den anställdes resultat,
- i. huruvida malus och återkrav har tillämpats på lämpligt sätt på både kontant- och kapitaldelen i den uppskjutna och icke-uppskjutna rörliga ersättningen samt vilka kriterier som gäller för malus och återkrav,
- j. att den rörliga ersättningen inte betalas ut med instrument eller metoder som syftar eller i praktiken leder till att ersättningskraven inte uppfylls för identifierad personal eller, i förekommande fall, för all personal.

## 20. Offentliggörande

318. De behöriga myndigheterna bör granska den information om ersättning som instituten offentliggör i enlighet med artikel 96 i direktiv 2013/36/EU, artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 och dessa riktlinjer, och bör fastställa vilka institut som bör bli föremål för en regelbunden granskning av offentliggjord information.

319. Utöver den jämförelse av ersättningspraxis som krävs enligt artikel 75.1 i direktiv 2013/36/EU och den insamling av uppgifter om högvärlönade anställda som krävs enligt artikel 75.3 i det direktivet bör de behöriga myndigheterna i förekommande fall kräva regelbunden (eller ad hoc-baserad) tillsynsrapportering av upplysningar om ersättning för att övervaka utvecklingen av institutens ersättningspolicy, särskilt hos viktiga institut.

## 21. Tillsynskollegier

320. Tillsynskollegier som har inrättats enligt artikel 116 i direktiv 2013/36/EU bör diskutera ersättningsfrågor i linje med tillsynsprocessen, med hänsyn till de ytterligare områden för tillsyn som krävs enligt dessa riktlinjer.

## BILAGA 1 – KARTLÄGGNING AV ERSÄTTNINGSKRAVEN I DIREKTIV 2013/36/EU OCH FÖRORDNING (EU) NR 575/2013 OCH DERAS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Ersättningskraven: Artiklarna 74 och 92–96 i DIREKTIV 2013/36/EU	All personal (institutsomfattande inklusive identifierad personal)	Obligatorisk för identifierad personal; instituten bör överväga att tillämpa kraven på all personal	Kommentarer
Artikel 74	x		
Artikel 92	x		
Artikel 93	x		
Artikel 94.1 a		x	
Artikel 94.1 b		x	
Artikel 94.1 c	x		
Artikel 94.1 d	x		
Artikel 94.1 e	x		
Artikel 94.1 f		x	
Artikel 94.1 g i		x	
Artikel 94.1 g ii		x	
Artikel 94.1 g iii		x	Tillämpning av diskontot är inte obligatorisk.
Artikel 94.1 h		x	
Artikel 94.1 i		x	
Artikel 94.1 j	x		
Artikel 94.1 k	x		
Artikel 94.1 l		x	
Artikel 94.1 m		x	
Artikel 94.1 n		x	
Artikel 94.1 o		x	
Artikel 94.1 p		x	
Artikel 94.1 q		x	Bestämmelserna om kringgående bör tillämpas på all personal när det gäller krav och bestämmelser som tillämpas på all personal.
Artikel 95	Obligatorisk för betydande institut. Andra institut bör överväga att inrätta en sådan kommitté.		
Artikel 96	x		
Artikel 109	Institutens styrformer, processer och rutiner/grupptillämpning		
Artikel 141	Utdelningsbegränsning		
Artikel 141b	Utdelningsbegränsning		

## Bilaga 2 – Information om godkännande av högre kvoter

---

<b>Institutets namn:</b>	<i>Text</i>
<b>LEI-nummer (identifieringskod för juridisk person)</b>	<i>Text</i>
<b>Antal anställda (slutet av det senaste räkenskapsåret)</b>	<i>Antal</i>
<b>Antal identifierade anställda (resultatet av den senaste identifieringsprocessen)</b>	<i>Antal</i>
<b>Balansomslutning (slutet av det senaste räkenskapsåret)</b>	<i>Antal</i>
<b>Beslut fattat</b>	<i>dd/mm/åååå</i>
<b>Bestämd kvot</b>	<i>Tal (procent)</i>
<b>Där olika kvoter inom institutet godkändes, vänligen ange affärsområden och godkända procentandelar som fri text och den maximala godkända kvoten ovan.</b>	<i>Text</i>