

EBA/GL/2021/13

22. november 2021

Smernice

o preudarnih politikah prejemkov v
skladu z Direktivo (EU) 2019/2034

1. Obveznosti glede skladnosti in poročanja

Vloga teh smernic

1. Dokument vsebuje smernice, izdane v skladu s členom 16 Uredbe (EU) št. 1093/2010¹. V skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 si morajo pristojni organi in finančna investicijska podjetja na vsak način prizadevati za upoštevanje smernic.
2. V smernicah je predstavljeno stališče organa EBA o ustreznih nadzorniških praksah v Evropskem sistemu finančnega nadzora oziroma o tem, kako bi bilo treba zakonodajo Unije uporabljati na določenem področju. Pristojni organi iz člena 4(2) Uredbe (EU) št. 1093/2010, za katere smernice veljajo, bi jih morali upoštevati tako, da jih ustrezno vključijo v svoje prakse (npr. s spremembo svojega pravnega okvira ali nadzorniških postopkov), tudi če so smernice namenjene predvsem investicijskim podjetjem.

Zahteve glede poročanja

3. Pristojni organi morajo v skladu s členom 16(3) Uredbe (EU) št. 1093/2010 do 16.05.2022 organ EBA uradno obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali pa mu sporočiti razloge za njihovo neupoštevanje. Če pristojni organi do tega roka ne bodo poslali uradnega obvestila, bo organ EBA štel, da jih ne upoštevajo. Uradna obvestila je treba poslati na obrazcu, ki je na voljo na spletni strani organa EBA, z navedbo sklica „EBA/GL/2021/13“. Predložijo naj jih osebe, ki so ustrezno pooblašcene za poročanje o skladnosti v imenu svojih pristojnih organov. Organu EBA je treba sporočiti tudi vsako spremembo stanja glede upoštevanja priporočil.
4. Uradna obvestila bodo v skladu s členom 16(3) objavljena na spletni strani organa EBA.

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

2. Predmet urejanja, področje uporabe in opredelitev pojmov

Predmet urejanja

5. Te smernice v skladu s členom 26(4) in členom 34(3) Direktive 2019/2034 dodatno določajo preudarne in glede na spol nevtralne politike prejemkov, ki bi jih morala imeti vzpostavljene investicijska podjetja za vse zaposlene in za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskih podjetij ali sredstev, ki jih ta upravljajo, ter olajšujejo izvajanje odstopanj na podlagi odstavkov 4, 5 in 6 člena 32 Direktive (EU) 2019/2034.
6. Čeprav se od investicijskih podjetij zahteva, da imajo vzpostavljene politike prejemkov za vse zaposlene, se za politike prejemkov v zvezi z opredeljenimi zaposlenimi in variabilne prejemke teh zaposlenih uporabljajo dodatne zahteve. Investicijska podjetja lahko določbe teh smernic, ki se nanašajo na opredeljene zaposlene, na lastno pobudo uporabljajo za vse svoje zaposlene.

Naslovniki

7. Te smernice so namenjene pristojnim organom, navedenim v točki (viii) člena 4(2) Uredbe št. 1093/2010 in opredeljenim v točki 5 člena 3(1) Direktive (EU) 2019/2034, in finančnim institucijam iz člena 4(1) Uredbe (EU) 1093/2010, ki so investicijska podjetja, opredeljena v členu 4(1)(1) Direktive 2014/65/EU, ki ne spadajo na področje uporabe člena 2(2) Direktive (EU) 2019/2034 ter ne izpolnjujejo vseh pogojev za uvrstitev med mala in nepovezana investicijska podjetja iz člena 12(1) Uredbe (EU) 2019/2033.

Področje uporabe

8. Te smernice se na posamični in konsolidirani podlagi uporabljajo v okviru področja uporabe, določenega v členu 25 Direktive 2019/2034/EU in členu 7 Uredbe 2019/2033/EU.

Opredelitve pojmov

9. Izrazi v teh smernicah imajo enak pomen kot izrazi, uporabljeni in opredeljeni v Direktivi 2019/34/EU, Direktivi 2014/65/EU in Uredbi (EU) št. 2033/2019. Poleg tega se v teh smernicah uporabljajo naslednje opredelitve:

Bonitetna konsolidacija	pomeni uporabo bonitetnih pravil iz člena 25(4) Direktive (EU) 2019/2034 in člena 7 Uredbe (EU) 2019/2033.
Bonus za zadržanje	pomeni variabilni prejemek, dodeljen pod pogojem, da zaposleni ostanejo v investicijskem podjetju za vnaprej določeno obdobje.

Delničarji	pomenijo osebe, ki imajo v lasti delnice investicijskega podjetja ali, odvisno od pravne oblike investicijskega podjetja, druge lastnike ali člane investicijskega podjetja.
Dodelitev	pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek plačila dodeljenega zneska.
Dospelost v izplačilo	pomeni trenutek, s katerim zaposleni postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev.
Fiksni prejemek	pomeni plačila ali nadomestila za zaposlene, ki izpolnjujejo pogoje za dodelitev prejemka iz razdelka 7.
Instrumenti	pomenijo finančne instrumente, druge pogodbe ali instrumente, ki spadajo v eno od kategorij iz člena 32(1)(j) Direktive (EU) 2019/2034.
Konsolidacijska institucija	pomeni institucijo ali investicijsko podjetje, ki mora upoštevati bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega položaja v skladu s poglavjem 2 naslova II dela 1 Uredbe (EU) št. 575/2013 in člena 109 Direktive 2013/36/EU ali člena 7 Uredbe (EU) 2019/2033. Vsako sklicevanje na izraz „konsolidacijska institucija“ vključuje obvladujoče podjetje Unije.
Malus	pomeni dogovor, ki investicijskemu podjetju omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju.
Obdobje odložitve	pomeni obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem zaposleni ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka.
Obdobje zadržanja	pomeni obdobje po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih.
Običajni zaposlitveni sveženj	pomeni dodatne sestavine prejemkov, do katerih je upravičena širša skupina zaposlenih ali zaposleni, ki opravljajo posebne funkcije, na podlagi vnaprej določenih meril za izbor, kar na primer vključuje prispevke za zdravstveno varstvo, otroško varstvo ali sorazmerne redne pokojninske prispevke poleg obveznih nadomestil in nadomestil za potne stroške.
Obračunsko obdobje	pomeni obdobje, v katerem je uspešnost ocenjena in izmerjena za namene določanja dodelitve variabilnih prejemkov.
Obvladujoče podjetje Unije	pomeni obvladujoče investicijsko podjetje Unije, obvladujoči investicijski holding Unije ali obvladujoči mešani finančni holding Unije, ki mora upoštevati bonitetne zahteve na podlagi konsolidiranega položaja v skladu s členom 7 Uredbe (EU) 2019/2033.
Opredeljeni zaposleni	pomenijo zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti posameznega investicijskega podjetja ali skupine ali sredstev, ki jih upravlja, v skladu z merili iz

člena 30(1) Direktive (EU) 2019/2034, delegirano uredbo Komisije, sprejeto po pooblastilu iz zadnjega pododstavka člena 30(4) navedene direktive (regulativni tehnični standardi za opredeljene zaposlene), ter dodatnimi merili, ki jih opredeli investicijsko podjetje, kadar je to potrebno, da se zagotovi popolna identifikacija opredeljenih zaposlenih.

Plačila odpravnine	pomenijo plačila, kadar investicijsko podjetje ali njegova odvisna podjetja predčasno prekinejo pogodbo, kar v primeru pogodb določen čas pomeni prekinitev pred datumom izteka pogodbe, v primeru pogodb za nedoločen čas pa prekinitev pred pogodbeno ali zakonsko upokojitvijo.
Prejemki	pomenijo vse oblike fiksnih in variabilnih prejemkov ter vključujejo denarna in nedenarna plačila in nadomestila, ki jih zaposlenim neposredno dodelijo investicijska podjetja ali se dodelijo v njihovem imenu v zameno za poklicne storitve, ki jih zagotovijo zaposleni, spodbujevalno provizijo v smislu člena 4(1)(d) Direktive 2011/61/EU ² in druga plačila, izvedena z metodami ali instrumenti, ki bi lahko, če se ne bi štela za prejemek, povzročila izogibanje ³ zahtevam glede prejemkov iz Direktive (EU) 2019/2034.
Premalo zastopan spol	pomeni manj zastopani spol, tj. moški ali ženski.
Proračun variabilnih prejemkov	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve, določenem na ravni investicijskega podjetja ali poslovne enote investicijskega podjetja.
Razlika v plačilu med spoloma	pomeni razliko med povprečno bruto plačo na uro moških in žensk, izraženo v odstotnem deležu povprečne bruto plače na uro moških.
Samostojno večletno obračunsko obdobje	pomeni večletno obračunsko obdobje, ki se ne prekriva z drugimi večletnimi obračunskimi obdobji.
Takojšnja izplačila	pomenijo plačila, ki so izvedena tik po koncu obračunskega obdobja in niso odložena.
Variabilni prejemek	pomeni vse prejemke, ki niso fiksni.
Vračilo sredstev	pomeni dogovor, na podlagi katerega mora zaposleni pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek, ki je že bil izplačan oziroma je pri investicijskem podjetju že dospel v izplačilo, vendar zaposlenemu še ni bil izplačan.
Z delnicami povezani instrumenti	pomenijo instrumente, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice, ki se odraža v ceni delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic.
Zaposleni	pomenijo vse zaposlene v investicijskem podjetju in njegovih odvisnih podjetjih na konsolidirani podlagi ter vse člane njihovih upravljalnih organov v vodstveni in nadzorni funkciji.

⁽²⁾ Direktiva 2011/61/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2011 o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov in spremembah direktiv 2003/41/ES in 2009/65/ES ter uredb (ES) št. 1060/2009 in (EU) št. 1095/2010 (direktiva o UAIS).

⁽³⁾ V zvezi z izogibanjem glej razdelek 10.2 teh smernic.

3. Izvajanje

Datum začetka uporabe

10. Te smernice se začnejo uporabljati 30. aprila 2022.

Prehodne določbe

11. Investicijska podjetja bi morala morebitne prilagoditve svojih politik prejemkov opraviti do 30. aprila 2022 in skladno s tem posodobiti potrebno dokumentacijo. Kadar je za take popravke potrebno soglasje delničarjev, bi bilo treba zanj zaprositi pred 30. junijem 2022. Ne glede na prenos Direktive (EU) 2019/2014 v nacionalno zakonodajo bi bilo treba politiko prejemkov v skladu s temi smernicami uporabljati za leto uspešnosti, ki se začne po 31. decembru 2021.

4. Smernice

Naslov I – Politike prejemkov

1. Politike prejemkov za vse zaposlene

12. V skladu s členom 26 Direktive (EU) 2019/2034 morajo investicijska podjetja vzpostaviti politiko prejemkov za vse zaposlene, pri čemer upoštevajo merila iz členov 28 do 33 navedene direktive in teh smernic. Politika prejemkov za vse zaposlene bi morala biti nevtralna glede na spol, kar pomeni, da bi morali zaposleni ne glede na spol prejemati enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v skladu s točko 12 člena 3(1) Direktive (EU) 2019/2034 in členom 157 PDEU. Pristop, nevtralen glede na spol, bi se moral uporabljati tudi pri povišanju plač in kariernem napredovanju.
13. Politika prejemkov bi morala določati vse sestavine prejemkov in vključevati tudi pokojninsko politiko, po potrebi skupaj z okvirom za predčasno upokožitev. Poleg tega bi morala določati okvir za druge osebe, ki delujejo v imenu investicijskega podjetja (npr. vezane zastopnike), pri čemer bi bilo treba zagotoviti, da plačila spodbujajo preudarno prevzemanje tveganj in ne spodbujajo pretiranega prevzemanja tveganj oziroma zavajanja potrošnikov pri prodaji produktov.
14. Fiksni prejemek opredeljenih zaposlenih bi moral odražati njihove poklicne izkušnje in organizacijsko odgovornost ob upoštevanju stopnje izobrazbe, stopnje nadrejenosti, stopnje strokovnega znanja in spretnosti, omejitve (npr. socialne, ekonomske, kulturne ali druge ustrezne dejavnike) in delovne izkušnje, ustrezno poslovno dejavnost in raven prejemkov na geografski lokaciji. Fiksni prejemek bi moral biti nevtralen glede na spol na enak način kot variabilni prejemek.
15. Kadar investicijsko podjetje prejema izredno javnofinančno pomoč, bi moralo zagotoviti, da je politika prejemkov za vse zaposlene skladna z zahtevami iz člena 31 Direktive (EU) 2019/2034.
16. Politika prejemkov investicijskega podjetja za vse zaposlene bi morala biti skladna s cilji poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj investicijskega podjetja, vključno z okoljskimi, socialnimi in upravljavskimi tveganji⁴, cilji, povezanimi s tveganjem, korporativno kulturo in vrednotami, kulturo tveganja, tudi v zvezi z dejavniki okoljskega, socialnega in upravljavskega tveganja, dolgoročnimi interesi investicijskega podjetja in ukrepi za preprečevanje nasprotja interesov, ter spodbujati preudarno prevzemanje tveganj in odgovorno poslovno ravnanje. Spremembe takih ciljev in ukrepov bi bilo treba upoštevati pri posodobitvah politike prejemkov. Investicijska podjetja morajo zagotoviti, da so prakse prejemkov usklajene s splošno nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, ob upoštevanju vseh

⁽⁴⁾ Glej tudi Uredbo (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo, v sektorju finančnih storitev.

tveganj, vključno s tveganji ugleda in operativnimi tveganji, ki nastanejo zaradi zavajajoče prodaje produktov. Upoštevati bi morala tudi dolgoročne interese delničarjev ali lastnikov, odvisno od pravne oblike investicijskega podjetja.

17. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna pristojnim organom dokazati, da so politika in prakse prejemkov skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbujajo.
18. Dodeljen variabilni prejemek bi moral temeljiti na uspešnosti investicijskih podjetij, zaposlenih in, kadar je ustrezno, poslovnih enot ter upoštevati prevzeta tveganja. Pri politiki prejemkov bi bilo treba v zvezi z variabilnim prejemkom in oceno uspešnosti jasno razlikovati med operativnimi poslovnimi enotami ter korporativnimi in kontrolnimi funkcijami. Investicijska podjetja bi morala preučiti, katere elemente politike prejemkov o variabilnih prejemkih opredeljenih zaposlenih iz člena 32 Direktive (EU) 2019/2034 bi bilo treba vključiti v politiko prejemkov za vse zaposlene.
19. Politika prejemkov bi morala biti skladna z zahtevo, da mora imeti investicijsko podjetje trdno kapitalsko osnovo. Politika prejemkov bi morala upoštevati tudi morebitne omejitve razdelitev iz člena 39 Direktive (EU) 2019/2034.
20. Politika prejemkov bi morala vključevati:
 - a. cilje uspešnosti za investicijsko podjetje, poslovna področja in zaposlene;
 - b. metode za merjenje uspešnosti, vključno z merili uspešnosti;
 - c. strukturo variabilnih prejemkov, po možnosti vključno z instrumenti za namen dodelitve dela variabilnih prejemkov;
 - d. predhodne in naknadne ukrepe za prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem⁵.
21. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti prepoznavanje in upravljanje morebitnega nasprotja interesov iz naslova izplačila variabilnega ali fiksnega prejemka v instrumentih. To med drugim pomeni zagotovitev skladnosti s pravili o trgovanju na podlagi notranjih informacij ter preprečevanje sprejemanja katerih koli ukrepov, ki bi lahko kratkoročno vplivali na ceno delnic ali instrumentov.
22. Kadar se politike prejemkov ali politike prejemkov skupine izvajajo v investicijskih podjetjih, vključno z njihovimi odvisnimi podjetji, in so zaposleni investicijskega podjetja tudi večinski lastniki investicijskega podjetja ali odvisnega podjetja, bi bilo treba politiko prejemkov prilagoditi posebnim okoliščinam teh investicijskih podjetij ali odvisnih podjetij. Investicijsko podjetje bi moralo zagotoviti, da je politika prejemkov za opredeljene zaposlene skladna z

⁽⁵⁾ Posebne zahteve za prejemke opredeljenih zaposlenih in njihovo prilagajanje tveganjem so navedene v naslovih III in IV teh smernic.

zadevnimi zahtevami iz členov 30 in 32 Direktive (EU) 2019/2034 ter teh smernic na posamični in, kadar je ustrezno, konsolidirani ravni.

23. Brez poseganja v ukrepe, ki jih sprejmejo države članice⁶, da bi preprečile ali izravnale prikrajšanost v poklicni karieri premalo zastopanega spola⁷, bi morali biti politika prejemkov in vsi z njo povezani pogoji zaposlitve, ki vplivajo na plačilo na mersko enoto ali urno postavko, nevtralni glede na spol, kar pomeni, da se ne bi smelo razlikovati med zaposlenimi moškega, ženskega ali drugega spola.
24. V politiki prejemkov, nevtralni glede na spol, bi morali biti nevtralni glede na spol vsi njeni vidiki, vključno s pogoji za dodelitev in izplačilo prejemkov. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna dokazati, da je politika prejemkov nevtralna glede na spol.
25. Investicijska podjetja bi morala pri določanju plačila na mersko enoto ali čas ustrezno upoštevati dodeljene prejemke, ureditev delovnega časa, letni dopust ter druge finančne in nefinančne koristi. Kot mersko enoto lahko uporabijo letne bruto prejemke zaposlenih, izračunane na podlagi ekvivalenta polnega delovnega časa.
26. Za spremljanje uporabe politik prejemkov, nevtralnih glede na spol, bi morala investicijska podjetja za vse zaposlene ali kategorije zaposlenih ustrezno dokumentirati vrednost delovnih mest, npr. tako da dokumentirajo opise delovnih mest ali opredelijo plačne razrede, in določiti, za katera delovna mesta se šteje, da imajo enako vrednost, npr. tako da uvedejo sistem razvrstitve delovnih mest, pri čemer upoštevajo vsaj vrsto dejavnosti, nalog in dolžnosti, dodeljenih delovnemu mestu ali zaposlenemu. Kadar se za določitev plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, bi moral temeljiti na istih merilih za moške, ženske in zaposlene drugih spolov ter biti oblikovan tako, da se prepreči diskriminacija, tudi na podlagi spola.
27. Investicijska podjetja lahko pri določanju prejemkov zaposlenih nevtralno glede na spol upoštevajo dodatne vidike. Ti vidiki lahko vključujejo:
 - a. zahteve glede izobrazbe, strokovnosti in usposabljanja, spretnosti, napor in odgovornost, vloženo delo ter naravo delovnih nalog⁸;
 - b. kraj zaposlitve in življenjske stroške;
 - c. hierarhično raven in morebitne poslovodne naloge zaposlenih;
 - d. stopnjo formalne izobrazbe zaposlenih;
 - e. pomanjkanje kadrovskega virov na trgu dela za specializirana delovna mesta;

⁽⁶⁾ Npr. pri izvajanju Direktive 2006/54/ES.

⁽⁷⁾ V členu 157 PDEU je uporabljen izraz „nezadostno zastopan spol“, v teh smernicah pa se skladno s terminologijo direktive CRD uporablja tudi izraz „premalo zastopan spol“; za namen teh smernic imata oba izraza enak pomen.

⁽⁸⁾ Glej tudi Priporočilo Komisije z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo.

- f. naravo pogodbe o zaposlitvi, vključno s tem, ali je sklenjena za določen ali nedoločen čas;
- g. trajanje poklicnih izkušenj zaposlenih;
- h. diplome/potrdila/certifikate o strokovni usposobljenosti zaposlenih;
- i. ustrezne koristi, vključno s plačevanjem gospodinjskega in otroškega dodatka zaposlenim z zakonskimi partnerji in vzdrževanimi družinskimi člani.

2. Upravljanje prejemkov

2.1 Odgovornosti, oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov

28. Upravljalni organ⁹ v nadzorni funkciji (v nadaljnjem besedilu: organ nadzora) bi moral biti odgovoren za sprejemanje in vzdrževanje politike prejemkov investicijskega podjetja ter za nadzor nad njenim uresničevanjem za zagotovitev, da v celoti deluje, kot je bilo določeno. Organ nadzora bi moral odobriti tudi vse naknadne pomembne izjeme za posamezne zaposlene in spremembe politike prejemkov ter pazljivo preučiti in spremljati njihove učinke. Morebitne izjeme ne bi smele temeljiti na vidiku spola ali drugih diskriminatornih vidikov ter bi morale biti ustrezno utemeljene in v skladu z zahtevami glede prejemkov v nacionalni zakonodaji.
29. Člani organa nadzora bi morali skupaj imeti ustrezno znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov ter spodbudami in tveganji, ki lahko izhajajo iz njih. To bi moralo vključevati znanje, sposobnosti in izkušnje v zvezi z mehanizmi za uskladitev strukture prejemkov s profili tveganosti in strukturo kapitala investicijskega podjetja.
30. Organ nadzora bi moral zagotoviti, da se politike in prakse prejemkov investicijskega podjetja ustrezno izvajajo in usklajujejo s splošnim okvirom korporativnega upravljanja investicijskega podjetja, njegovo korporativno kulturo in kulturo tveganja, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in pripadajočimi procesi upravljanja.
31. Prepoznati bi bilo treba nasprotja interesov, ki izhajajo iz politike prejemkov in dodeljevanja prejemkov, ter jih ustrezno ublažiti, tudi z določitvijo objektivnih meril za dodelitev, ki temeljijo na sistemu notranjega poročanja, ustreznih kontrolah in načelu štirih oči. Politika prejemkov bi morala zagotoviti, da se ne pojavi nobeno pomembno nasprotje interesov, med drugim tudi pri zaposlenih, ki opravljajo kontrolne funkcije.
32. Politika in prakse prejemkov ter postopki za njihovo določanje bi morali biti jasni, dobro dokumentirani in pregledni. Voditi bi bilo treba ustrezno dokumentacijo o procesu odločanja

⁽⁹⁾ V različnih evropskih državah so strukture upravljalnega organa različne. V nekaterih državah je običajna enotirna struktura, tj. nadzorno in vodstveno funkcijo uprave opravlja en organ. V drugih državah pa je običajna dvotirna struktura, kar pomeni, da sta ustanovljena dva neodvisna organa, pri čemer eden opravlja funkcijo vodenja, drugi pa to funkcijo nadzira.

(npr. zapisnike ustreznih sestankov, ustrezna poročila in druge ustrezne dokumente) ter o utemeljitvi politike prejemkov.

33. Organ nadzora in organ vodenja ter komisija za prejemke in odbor za tveganja, če sta ustanovljena, morajo med seboj tesno sodelovati in zagotoviti, da je politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter da ga spodbuja.
34. Politika prejemkov bi morala zagotoviti učinkovit okvir za merjenje uspešnosti, prilagoditve tveganjem ter povezave med uspešnostjo in nagrajevanjem.
35. Funkcija skladnosti poslovanja in funkcija upravljanja tveganj, če sta ustanovljeni¹⁰, ali zaposleni, pooblaščen za izvajanje postopkov upravljanja tveganj (upoštevati bi bilo treba, da se v nadaljnjem besedilu sklicevanje na funkcijo upravljanja tveganj enako nanaša tudi na zaposlene, pooblaščen za izvajanje postopkov upravljanja tveganj, če taka funkcija ni ustanovljena), bi morali v skladu s svojimi vlogami učinkovito prispevati k določanju proračuna variabilnih prejemkov, meril uspešnosti in dodeljevanja prejemkov, če se pri teh funkcijah pojavijo pomisleki glede vpliva na vedenje zaposlenih in tveganost prevzetih poslov.
36. Organ nadzora bi moral določiti in nadzirati prejemke članov organa vodenja in, če komisija za prejemke iz razdelka 2.4 ni ustanovljena, neposredno nadzirati prejemke višjih uslužbencev v neodvisnih kontrolnih funkcijah, vključno s funkcijo skladnosti poslovanja in funkcijo upravljanja tveganj, če sta ustanovljeni.
37. Organ nadzora bi moral pri oblikovanju, izvajanju in nadzoru politik prejemkov investicijskega podjetja upoštevati prispevek vseh pristojnih korporativnih funkcij in organov (npr. komisij in odborov, kontrolnih funkcij¹¹, kadrovske funkcije, funkcij za pravne zadeve in strateško načrtovanje, proračunske funkcije) ter poslovnih enot.
38. Kadrovska funkcija bi morala sodelovati pri oblikovanju in oceni politike prejemkov za investicijsko podjetje ter obveščati o njej, vključno s strukturo prejemkov, vidikom nevtralnosti glede na spol, ravnmi prejemkov in spodbujevalnimi shemami, tako da bo mogoče z njo privlačiti in zadržati zaposlene, ki jih investicijsko podjetje potrebuje, in da bo usklajena s profilom tveganosti investicijskega podjetja.
39. Funkcija upravljanja tveganj bi morala pomagati pri opredelitvi primernih meril uspešnosti, pri katerih se upoštevajo prevzeta tveganja (vključno z naknadnimi prilagoditvami), in obveščati o njej, pomagati pa bi morala tudi pri ocenjevanju, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj investicijskega podjetja. Funkcija upravljanja tveganj bi morala potrditi in oceniti podatke o prilagoditvah tveganjem, povabiti pa bi jo bilo treba tudi na sestanke komisije za prejemke v zvezi s tem.
40. Funkcija skladnosti poslovanja bi morala analizirati, kako politika prejemkov vpliva na skladnost investicijskega podjetja z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in kulturo prevzemanja

⁽¹⁰⁾ Glej smernice organa EBA o notranjem upravljanju za investicijska podjetja.

⁽¹¹⁾ Glej smernice organa EBA o notranjem upravljanju za investicijska podjetja.

tveganj, ter o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravljalnemu organu v vodstveni in nadzorni funkciji. Organ nadzora bi moral pri odobritvi, postopkih pregleda in nadzoru politike prejemkov upoštevati ugotovitve funkcije skladnosti poslovanja.

41. Funkcija notranje revizije, če je ustanovljena, bi morala v skladu s smernicami iz razdelka 2.5 izvesti neodvisen pregled oblikovanja in izvajanja politik prejemkov investicijskega podjetja ter učinkov teh politik na njegov profil tveganosti, pa tudi upravljanja teh učinkov. Navedeni pregled lahko izvede drug subjekt v skupini ali se njegova izvedba dodeli zunanemu izvajalcu.
42. V okviru skupine bi morale pristojne funkcije v obvladujočem podjetju Unije in odvisnih podjetjih po potrebi komunicirati in si izmenjevati informacije. Investicijska podjetja bi si morala po potrebi izmenjevati informacije tudi s svojo konsolidacijsko institucijo, kadar se zanjo uporablja Direktiva 2013/36/EU.

2.2 Vključevanje delničarjev

43. Odvisno od pravne oblike investicijskega podjetja in veljavne nacionalne zakonodaje je lahko odgovornost za odobritev politike prejemkov investicijskega podjetja in po potrebi odločitve v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa in drugih opredeljenih zaposlenih dodeljena tudi skupščini delničarjev v skladu z nacionalnim pravom gospodarskih družb¹². Izid glasovanja delničarjev je lahko posvetovalen ali zavezujoč.
44. Kadar je odobritev prejemkov posameznih članov upravljalnega organa in drugih opredeljenih zaposlenih dodeljena delničarjem, bi morali ti odobriti vse sestavine prejemka, vključno z odpravninami. Kadar morajo politiko prejemkov najprej odobriti delničarji, bi ti morali vnaprej odobriti tudi najvišji znesek plačil, ki se lahko dodeli upravljalnemu organu in drugim opredeljenim zaposlenim v primeru predčasne prekinitve pogodbe, ali merila za določitev takih zneskov.
45. Da lahko delničarji sprejemajo utemeljene odločitve v skladu z odstavkoma 43 in 44, bi moral organ nadzora zagotoviti, da jim investicijsko podjetje predloži ustrezne informacije o politiki prejemkov, ki jim bodo v pomoč pri ocenjevanju strukture spodbud ter obsega spodbujanja in nadziranja prevzemanja tveganj, pa tudi skupnih stroškov strukture prejemkov. Take informacije bi bilo treba predložiti dovolj zgodaj pred ustrezno skupščino delničarjev. Zagotoviti bi bilo treba podrobne informacije o politikah prejemkov ter njihovih spremembah, postopkih in procesih odločanja pri določanju svežnja prejemkov in pri tem vključiti naslednje:
 - a. sestavine prejemkov;
 - b. glavne značilnosti in cilje svežnjev prejemkov ter njihovo uskladitev s poslovno strategijo in strategijo upravljanja tveganj, vključno z nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in korporativnimi vrednotami investicijskega podjetja;

⁽¹²⁾ Glej tudi Direktivo 2007/36/ES o pravicah delničarjev, spremenjeno z Direktivo (EU) 2017/828, člena 9a in 9b.

- c. kako se zagotavlja nevtralnost politike prejemkov glede na spol;
- d. kako se elementi pod točko (b) upoštevajo pri predhodnih/naknadnih prilagoditvah, zlasti za opredeljene zaposlene.

46. Organ nadzora je še naprej odgovoren za predloge skupščini delničarjev ter za dejansko izvajanje in nadzor morebitnih sprememb politik in praks prejemkov.

2.3 Ustanovitev komisije za prejemke

47. Če nacionalna zakonodaja ne določa drugače, mora investicijsko podjetje, katerega bilančna in zunajbilančna sredstva v štiriletnem obdobju neposredno pred danim poslovnim letom v povprečju znašajo več 100 milijonov EUR, ustanoviti komisijo za prejemke, odgovorno za svetovanje upravljalnemu organu v nadzorni funkciji in pripravo odločitev, ki jih ta organ sprejme.
48. Komisija za prejemke se lahko ustanovi tudi na ravni skupine, med drugim tudi kadar se za konsolidacijsko institucijo uporablja Direktiva 2013/36/EU. Določbe v zvezi s sestavo komisije za prejemke, navedene v razdelku 2.4.1, se uporabljajo tudi, če je komisija ustanovljena na ravni skupine.
49. Kadar komisije za prejemke ni treba ustanoviti, bi bilo treba šteti, da določbe iz teh smernic v zvezi s komisijo za prejemke veljajo za organ nadzora.

2.3.1 Sestava komisije za prejemke

50. V skladu s členom 33(1) Direktive (EU) 2019/2034 je komisija za prejemke sestavljena iz članov upravljalnega organa, ki ne opravljajo nobene izvršne funkcije, in, kadar je ustrezno, predstavnikov zaposlenih. Za člane komisije za prejemke štejejo le ti zaposleni, tudi če na njenih sejah sodelujejo drugi zaposleni. Komisija za prejemke mora biti uravnotežena glede na zastopanost spolov.
51. Predsednik in večina članov komisije za prejemke bi morali veljati za neodvisne¹³. Če nacionalna zakonodaja predvideva zastopanost zaposlenih v upravljalnem organu, mora biti član komisije za prejemke tudi najmanj en predstavnik zaposlenih. Kadar je neodvisnih članov premalo, bi morale biti investicijsko podjetje še posebej pozorno pri izvajanju drugih ukrepov za omejevanje nasprotja interesov pri odločanju o vprašanih v zvezi s prejemki.
52. Člani komisije za prejemke bi morali skupaj imeti ustrezno znanje, strokovnost in poklicne izkušnje v zvezi s politikami in praksami prejemkov, upravljanjem tveganj in kontrolnimi dejavnostmi, in sicer v zvezi z mehanizmom za uskladitev strukture prejemkov s profili tveganosti in kapitala investicijskih podjetij.

⁽¹³⁾ Neodvisnost, kot je opredeljena v točki 5.6 smernic organa EBA o notranjem upravljanju, glej pa tudi skupne smernice organov EBA in ESMA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij.

2.3.2 Vloga komisije za prejemke

53. Komisija za prejemke bi morala:

- a. biti odgovorna za pripravo odločitev o prejemkih, ki jih sprejme organ nadzora, zlasti v zvezi s prejemki članov upravljalnega organa v vodstveni funkciji ter drugih opredeljenih zaposlenih;
- b. organu nadzora zagotavljati podporo in svetovanje v zvezi z oblikovanjem politike prejemkov investicijskega podjetja, vključno s tem, da mora biti ta politika nevtralna glede na spol ter podpirati enako obravnavo zaposlenih različnih spolov;
- c. podpirati organ nadzora pri nadzoru politik, praks in postopkov glede prejemkov ter skladnosti s politiko prejemkov in zahtevo, da mora biti politika prejemkov nevtralna glede na spol;
- d. preverjati, ali je obstoječa politika prejemkov še vedno ustrezna, in po potrebi predlagati spremembe;
- e. presoјati imenovanje zunanjih svetovalcev za prejemke, ki jih lahko organ nadzora najame za svetovalne storitve ali podporo;
- f. zagotoviti primernost informacij, predloženih delničarjem, o politikah in praksah prejemkov;
- g. oceniti mehanizme in sisteme, sprejete za zagotavljanje, da sistem prejemkov ustrezno upošteva vse vrste tveganj, ravni likvidnosti in kapitala ter da je splošna politika prejemkov nevtralna glede na spol, skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in ga spodbuja ter da je skladna s poslovno strategijo, cilji, korporativno kulturo in vrednotami, kulturo prevzemanja tveganj ter dolgoročnim interesom investicijskega podjetja;
- h. oceniti doseganje ciljev uspešnosti in potrebo po naknadni prilagoditvi tveganjem, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev;
- i. pregledati različne možne scenarije, da se preveri, kako se politike in prakse prejemkov odzivajo na zunanje in notranje dogodke, ter za nazaj testirati merila, uporabljena za določanje dodelitve in predhodne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem na podlagi rezultatov realiziranih tveganj.

54. Kadar investicijsko podjetje ustanovi komisijo za prejemke, bi morala prejemke višjih uslužbencev v funkciji skladnosti poslovanja ter v funkciji upravljanja tveganj in revizijski funkciji, če sta ustanovljeni, neposredno nadzirati komisija za prejemke. Enako velja za zaposlene, pooblaščne za izvajanje postopkov upravljanja tveganj, če funkcija upravljanja tveganj ni ustanovljena. Komisija za prejemke bi morala oblikovati priporočila za organ nadzora

o oblikovanju svežnja prejemkov in zneskov prejemkov, ki se izplačajo višjim uslužbencem v kontrolnih funkcijah.

2.3.3 Postopek in zahteve poročanja

55. Komisija za prejemke bi morala:

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

56. Komisija za prejemke bi morala sodelovati z drugimi odbori in komisijami organa nadzora, katerih dejavnosti lahko vplivajo na oblikovanje in ustrezno delovanje politik in praks prejemkov (npr. revizijska komisija, odbor za tveganja in komisija za imenovanja), ter organu nadzora in po potrebi skupščini delničarjev zagotavljati ustrezne informacije o izvedenih dejavnostih.

57. Če je odbor za tveganja ustanovljen, bi moral brez poseganja v naloge komisije za prejemke preveriti, ali se pri spodbudah, zagotovljenih s politikami in praksami prejemkov, upoštevajo tveganje, kapital in likvidnost investicijskega podjetja ter verjetnost in časovni okvir prihodkov.

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

2.4 Pregled politike prejemkov

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

60. Investicijska podjetja bi morala spremljati razvoj razlike v plačilu med spoloma; pri investicijskih podjetjih, ki imajo najmanj 50 zaposlenih, bi bilo treba to razliko izračunati ločeno po posameznih državah za:

- a. opredeljene zaposlene, razen članov upravljalnega organa;
- b. člane upravljalnega organa v vodstveni funkciji;
- c. člane upravljalnega organa v nadzorni funkciji in

d. druge zaposlene.

61. Kadar obstajajo pomembne razlike med povprečno plačo moških in ženskih zaposlenih ali članov in članic upravljalnega organa, bi morala investicijska podjetja dokumentirati glavne razloge za to, po potrebi ustrezno ukrepati ali biti sposobna dokazati, da razlika ni posledica politike prejemkov, ki ni nevtralna glede na spol.
62. V skupinah investicijskih podjetij bi morale centralni pregled skladnosti s predpisi, politikami skupin, postopki in notranjimi pravilniki opraviti tudi obvladujoče podjetje Unije.
63. Investicijska podjetja bi morala centralni in neodvisni pregled opraviti na posamični podlagi. V skupini se lahko odvisna podjetja sklicujejo na pregled, ki ga opravi obvladujoče podjetje ali institucija Unije, kadar pregled, opravljen na konsolidirani podlagi, vključuje zadevno investicijsko podjetje in kadar so rezultati na voljo organu nadzora tega investicijskega podjetja.
64. Ne glede na odgovornost upravljalnega organa v nadzorni funkciji lahko investicijska podjetja naloge rednega neodvisnega pregleda politik prejemkov delno ali v celoti oddajo v zunanje izvajanje¹⁴.
65. Kot del centralnega in neodvisnega notranjega pregleda morajo investicijska podjetja oceniti, ali za splošne politike, prakse in postopke glede prejemkov velja, da:
 - a. se izvajajo, kot je bilo načrtovano (zlasti da se upoštevajo odobrene politike, postopki in notranja pravila, da so izplačila prejemkov ustrezna in v skladu s poslovno strategijo ter da se ustrezno upoštevajo profil tveganosti ter dolgoročni in drugi cilji investicijskega podjetja);
 - b. so skladni z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, načeli in standardi ter
 - c. se dosledno izvajajo v celotni skupini in ne omejujejo sposobnosti investicijskega podjetja, da zagotovi trdno kapitalsko osnovo v skladu z razdelkom 6 teh smernic.
66. Druge ustrezne notranje korporativne funkcije (tj. kadrovska funkcija, funkcija za pravne zadeve, strateško načrtovanje itd.) ter druge ključne komisije in odbori organa nadzora (tj. revizijska komisija, odbor za tveganja in komisija za imenovanja) bi morali tesno sodelovati pri pregledu politik prejemkov investicijskega podjetja, da bi se zagotovila uskladitev s strategijo in okvirom investicijskega podjetja za upravljanje tveganj.
67. Kadar redni pregledi pokažejo, da politike prejemkov ne delujejo, kot je bilo načrtovano ali predpisano, ali če so bila podana priporočila, bi morala komisija za prejemke, če je ustanovljena, ali organ nadzora zagotoviti, da se predlaga, odobri in pravočasno izvede delovni načrt za odpravo nepravilnosti.

¹⁴) Glej Smernice organa EBA o zunanjem izvajanju in Delegrirano uredbo Komisije (EU) 2017/565 z dne 25. aprila 2016 o dopolnitvi Direktive 2014/65/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z organizacijskimi zahtevami in pogoji poslovanja investicijskih podjetij ter opredeljenimi izrazi za namene navedene direktive.

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

2.5 Notranja preglednost

69. Politika prejemkov investicijskega podjetja bi morala biti vsem zaposlenim notranje razkrita in stalno dostopna. Zaupni vidiki prejemkov posameznih zaposlenih niso predmet notranje preglednosti.
70. Zaposleni bi morali biti informirani o značilnostih svojega variabilnega prejemka ter o postopku in merilih, na podlagi katerih se bo ocenjeval vpliv njihovih poklicnih dejavnosti na profil tveganosti investicijskega podjetja in njihov variabilni prejemek. Zlasti bi bilo treba ustrezno dokumentirati postopek za ocenjevanje uspešnosti posameznika, ki bi moral biti temu zaposlenemu tudi pregledno prikazan.

3. Politike prejemkov in okvir skupine

71. V skladu s členom 25 Direktive (EU) 2019/2034 morajo investicijska podjetja ne glede na odstopanja, predvidena v členu 32(4) navedene direktive, izpolnjevati vse zahteve iz členov 26, 30, 31, 32 in 33 navedene direktive. To vključuje veljavne regulativne tehnične standarde glede prejemkov. Zahteve in njihove specifikacije v teh smernicah se uporabljajo na posamični podlagi in, kadar je ustrezno, na konsolidirani podlagi, kot je navedeno v členu 7 Uredbe (EU) 2019/2033.
72. Na konsolidirani ravni bi morali obvladujoče podjetje Unije in pristojni organi zagotoviti, da se politika prejemkov izvaja in upošteva za vse zaposlene, vključno z vsemi opredeljenimi zaposlenimi v vseh investicijskih podjetjih in drugih subjektih v obsegu bonitetne konsolidacije ter vseh podružnicah. Politika prejemkov bi morala biti nevtralna glede na spol. Upoštevati bi bilo treba posebne zahteve odvisnih podjetij glede prejemkov.
73. V zvezi z investicijskimi podjetji in subjekti v skupini v več kot eni državi članici bi moralo biti v politiki prejemkov na ravni skupine opredeljeno, kako naj se pri njenem izvajanju obravnavajo razlike med nacionalnim izvajanjem zahtev glede prejemkov iz Direktive (EU) 2019/2034.
74. Kadar se zahteve uporabljajo na konsolidirani podlagi, se uporabljajo zahteve glede prejemkov, veljavne v državi članici, v kateri je obvladujoče podjetje Unije, in sicer tudi za opredeljene zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskih podjetij, tudi če država članica, v kateri je obvladujoče podjetje Unije, zahteve iz členov 30 in 32 Direktive (EU) 2019/2034 izvaja strožje.
75. Zaposleni, ki jih obvladujoče podjetje v tretji državi napoti v odvisno podjetje EU, ki je investicijsko podjetje ali podružnica, in ki bi, če bi jih neposredno zaposlovala investicijsko podjetje ali podružnica EU, spadali v skupino opredeljenih zaposlenih tega investicijskega

podjetja ali podružnice EU, so obravnavani kot opredeljeni zaposleni. Za take napotene zaposlene bi se morali uporabljati določbe Direktive (EU) 2019/2034, ki se nanašajo na prejemke in kot se izvajajo v državi članici, v kateri ima investicijsko podjetje ali podružnica EU sedež, in veljavni regulativni tehnični standardi. Za namene kratkoročnih napotitev, na primer če oseba v državi članici prebiva le nekaj tednov, medtem ko opravlja projektno delo, bi se morale te določbe zanjo uporabljati samo, če jo je v skladu z regulativnim tehničnim standardom o opredeljenih zaposlenih, mogoče opredeliti kot takega zaposlenega, pri čemer se upoštevajo prejemki, dodeljeni za ustrezno obdobje, ter vloga in odgovornosti med napotitvijo.

76. Kratkoročne pogodbe ali napotitve se ne smejo uporabljati kot način za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive (EU) 2019/2034 in drugih povezanih standardov ali smernic.
77. Zahteve glede prejemkov iz Direktive (EU) 2019/2034 in določbe teh smernic se za investicijska podjetja v državah članicah uporabljajo ne glede na dejstvo, da so lahko ta investicijska podjetja odvisna podjetja obvladujočega investicijskega podjetja ali institucije v tretji državi. Kadar je odvisno podjetje EU obvladujočega investicijskega podjetja v tretji državi obvladujoče podjetje Unije, obseg bonitetne konsolidacije ne vključuje ravni obvladujočega investicijskega podjetja v tretji državi in drugih neposrednih odvisnih podjetij tega obvladujočega investicijskega podjetja. Obvladujoče podjetje Unije bi moralo zagotoviti, da v svojih politikah prejemkov upošteva politiko prejemkov na ravni skupine obvladujočega investicijskega podjetja v tretji državi, če to ni v nasprotju z zahtevami, določenimi v skladu z ustrezno zakonodajo EU ali nacionalno zakonodajo in s temi smernicami.

4 Sorazmernost

78. Cilj načela sorazmernosti iz člena 26(3) Direktive (EU) 2019/2034 je uskladiti politike in prakse prejemkov s posameznim profilom tveganosti, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in strategijo investicijskega podjetja, tako da se cilji zahtev glede prejemkov dejansko dosežejo.
79. Investicijska podjetja in pristojni organi bi morali pri sorazmerni uporabi zahtev glede prejemkov in določb teh smernic upoštevati naravo, obseg in zapletenost tveganj, ki izhajajo iz poslovnega modela in dejavnosti investicijskega podjetja.
80. Obveznost imeti preudarne in učinkovite politike in prakse prejemkov velja za vsa investicijska podjetja in v zvezi z vsemi zaposlenimi ne glede na različne značilnosti investicijskih podjetij.
81. Pri ocenjevanju, kaj je sorazmerno, in določanju potrebne stopnje kompleksnosti politik prejemkov in pristopov za merjenje tveganja bi morali investicijska podjetja in pristojni organi upoštevati kombinacijo kvalitativnih in kvantitativnih vidikov vseh zgornjih meril. Na primer, čeprav je obseg poslovne dejavnosti majhen, lahko zaradi svoje narave ali kompleksnosti produktov vseeno vključuje kompleksne dejavnosti in profile tveganosti.
82. Če imajo investicijska podjetja dovoljenje za opravljanje storitev in dejavnosti iz točk (2), (3), (4), (6) in (7) oddelka A Priloge 1 k Direktivi 2014/65/ES, bi bilo treba skladno s splošnim

načelom pričakovati višjo stopnjo kompleksnosti, zlasti če ima investicijsko podjetje dovoljenje za upravljanje denarja in sredstev strank.

83. Za zgornje namene bi morali investicijska podjetja in pristojni organi upoštevati vsaj naslednja merila:

- a. bilančna in zunajbilančna sredstva investicijskega podjetja ter ali investicijsko podjetje izpolnjuje merila in pragove iz odstavka 4 člena 32 Direktive (EU) 2019/2034;
- b. ali ima investicijsko podjetje dovoljenje za upravljanje denarja in sredstev strank;
- c. vrsto dovoljenih dejavnosti in storitev (npr. iz oddelkov A in B Priloge I k Direktivi 2014/65/EU) in drugih storitev (npr. klirinške storitve), ki jih opravlja investicijsko podjetje;
- d. znesek upravljanih sredstev;
- e. zaščitena in upravljana sredstva;
- f. obseg obravnavanih naročil strank;
- g. obseg dnevnega toka trgovanja;
- h. geografsko prisotnost investicijskega podjetja in obseg dejavnosti v posamezni državi, vključno v tretjih državah;
- i. pravno obliko ter razpoložljive lastniške in dolžniške instrumente;
- j. metode, ki se uporabljajo za določanje kapitalskih zahtev;
- k. ali je investicijsko podjetje del skupine, in če je, oceno sorazmernosti za skupino in značilnosti skupine, v katero spada;
- l. osnovno poslovno strategijo;
- m. strukturo poslovnih dejavnosti ter obdobje, merljivost in predvidljivost tveganj poslovne dejavnosti;
- n. strukturo financiranja investicijskega podjetja;
- o. notranjo organizacijo investicijskega podjetja, vključno z ravno variabilnih prejemkov, ki se lahko izplačajo opredeljenim zaposlenim;
- p. glavne vire in strukturo dobička in izgube investicijskega podjetja;
- q. vrsto strank (npr. prebivalstvo, podjetja, mala podjetja, javni organi);

- r. kompleksnost finančnih instrumentov ali pogodb;
- s. funkcije, oddane v zunanje izvajanje, in distribucijske poti;
- t. obstoječe sisteme informacijske tehnologije, vključno s sistemi za zagotavljanje neprekinjenosti poslovanja in oddajanjem funkcij v zunanje izvajanje na tem področju.

84. Pred sorazmerno uporabo zahtev glede prejemkov in določb iz teh smernic bi bilo treba izvesti opredelitev zaposlenih na podlagi meril iz člena 30(1) Direktive (EU) 2019/2034, delegirane uredbe Komisije, sprejete po pooblastilu iz člena 30(4) navedene direktive (regulativni tehnični standardi za opredeljene zaposlene), in dodatnih notranjih meril¹⁵.
85. Pri izvajanju posebnih politik prejemkov za različne kategorije opredeljenih zaposlenih v skladu z razdelkoma 3 in 4 teh smernic, bi bilo treba pri uporabi sorazmernosti upoštevati učinek te kategorije zaposlenih na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja.
86. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da investicijska podjetja zahteve glede prejemkov in določbe teh smernic izpolnjujejo tako, da so zagotovljeni enaki konkurenčni pogoji za različna investicijska podjetja.

Opustitve postopka izplačila variabilnih prejemkov

87. Brez poseganja v to, kako države članice izvajajo člen 32(4) Direktive 2019/2034/EU, investicijsko podjetje, katerega bilančna vsota ne presega praga, določenega v nacionalni zakonodaji, ne sme uporabljati zahtev za odložitev variabilnih prejemkov in njihovo izplačilo v instrumentih, kot je določeno v točkah (j) in (l) člena 32(1) ter v tretjem pododstavku člena 32(3) Direktive (EU) 2019/2034.
88. Pri določanju zneska letnega variabilnega prejemka, izplačanega zaposlenemu, in dejanskega razmerja med letnim variabilnim in fiksnim prejemkom za namene točke (b) člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034, tj. za uporabo opustitev zahteve, da se variabilni prejemek odloži in posameznim zaposlenim izplača v instrumentih, bi morala investicijska podjetja upoštevati zneske, določene v točkah (a) in (b), ter uporabljati dodatne pogoje iz točk (c) do (h):
- a. letni variabilni prejemek, dodeljen za obdobje uspešnosti, ki je enako poslovnemu letu, v katerem se določi, ali se opustitev lahko uporabi, in vsa obdobja uspešnosti, ki so se končala v tem poslovnem letu, ne glede na dolžino povezanih poslovnih obdobj, ki so se končala v tem poslovnem letu, npr. bi moral vključevati celotni znesek variabilnih prejemkov na podlagi obnavljajočih in samostojnih večletnih obračunskih obdobj in bonusov za zadržanje za obdobja, daljša od enega leta, kadar se je povezano obdobje končalo v zadevnem poslovnem letu;

⁽¹⁵⁾ Glej smernice za postopek opredelitve v razdelku 5 teh smernic.

- b. letni fiksni prejemek, dodeljen za predhodno leto uspešnosti; investicijska podjetja ne smejo upoštevati drugih dodelitev, ki se na podlagi odstavkov 127 in 128 štejejo za fiksne prejemke;
- c. variabilni prejemek, dodeljen za predhodno leto uspešnosti, ne glede na to, kako se izplača, npr. v denarju, instrumentih ali drugih oblikah variabilnih prejemkov;
- d. variabilni prejemek bi moral biti sestavljen iz vseh oblik dodeljenega variabilnega prejemka, vključno z variabilnim prejemkom na podlagi uspešnosti, zneski, izplačani kot zajamčeni variabilni prejemek, bonusi za zadržanje, odpravninami in diskrecijskimi pokojninskimi ugodnostmi;
- e. znesek variabilnih prejemkov, dodeljenih za obdobja uspešnosti, daljša od enega leta, npr. na podlagi dolgoročnih spodbujevalnih shem ali večletnih obračunskih obdobj, ob upoštevanju polnega zneska za leto uspešnosti, v katerem se obdobje uspešnosti konča;
- f. polni znesek variabilnih prejemkov, dodeljenih v letu uspešnosti kot zajamčeni variabilni prejemki, bonusi za zadržanje, odpravnine in diskrecijske pokojninske ugodnosti;
- g. zneski bi morali temeljiti na opredelitvi fiksnega in variabilnega prejemka iz teh smernic in bi se morali izračunati na podlagi dodeljenih bruto prejemkov;
- h. kadar se znesek določi na posamični podlagi, bi bilo treba upoštevati prejemke, ki jih dodeli investicijsko podjetje, kadar pa se znesek določi na konsolidirani podlagi, bi bilo treba upoštevati vse prejemke, dodeljene v obsegu bonitetne konsolidacije;
- i. kadar so prejemki izplačani v valuti, ki ni euro, se zneski pretvorijo v eure po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija objavila za finančno načrtovanje in proračun za zadnji mesec poslovnega leta investicijskega podjetja¹⁶.

89. Za izračun povprečja vrednosti sredstev za štiriletno obdobje neposredno pred tekočim poslovnim letom za namen točke (a) člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034 bi morala investicijska podjetja uporabiti aritmetično povprečje te vrednosti ob koncu štirih predhodnih poslovnih let. Kadar se računovodstvo vodi v valuti, ki ni euro, se zneski pretvorijo v eure po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija objavila za finančno načrtovanje in proračun za zadnji mesec posameznega poslovnega leta.

90. Če nacionalna zakonodaja pristojnim organom daje pooblastilo, da pragove iz točke (a) člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034 določijo za posamezna investicijska podjetja, bi morali pristojni organi pri zniževanju ali zviševanju teh pragov upoštevati naravo, obseg in kompleksnost dejavnosti investicijskega podjetja, njegovo notranjo organizacijo in po potrebi značilnosti skupine, v katero spada, pa tudi merila sorazmernosti iz teh smernic. Enako velja v zvezi z znižanjem pragov iz točk (c), (d) in (e) člena 32(5) in člena 32(6).

(¹⁶) Menjalni tečaji so na voljo na spletnem mestu Evropske komisije: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_sl.

91. Če nacionalna zakonodaja pristojnim organom daje pooblastilo, da pragove iz člena 32(7) Direktive (EU) 2019/2034 določijo za posamezne zaposlene, bi morali pristojni organi pri zniževanju teh pragov upoštevati merila iz navedenega člena in vpliv poklicnih dejavnosti teh zaposlenih na profil tveganosti investicijskega podjetja in sredstev, ki jih to upravlja, v primerjavi z drugimi opredeljenimi zaposlenimi. Če je denimo vpliv na profil tveganosti pomembnejši, bi bilo morda primerno zahtevati uporabo odloga in izplačila v instrumentih.

5. Postopek opredelitve

92. Investicijska podjetja morajo opredeliti zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja (opredeljeni zaposleni). Vsa investicijska podjetja bi morala izvesti letno samooceno, da bi opredelila vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo ali bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja. Postopek opredelitve bi moral biti del splošne politike prejemkov investicijskega podjetja.
93. Samoocena bi morala temeljiti na kvalitativnih in kvantitativnih merilih iz regulativnih tehničnih standardov za opredeljene zaposlene ter, kadar je to potrebno, da se zagotovi popolna identifikacija zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih ta upravlja, na dodatnih merilih, ki odražajo stopnje tveganja različnih dejavnosti v investicijskem podjetju in vpliv zaposlenih na profil tveganosti ter jih določi investicijsko podjetje.
94. Pri uporabi kvantitativnih meril na podlagi prejemkov zaposlenih bi bilo treba upoštevati fiksne prejemke, dodeljene za predhodno poslovno leto, in variabilne prejemke, dodeljene zaposlenim v predhodnem poslovnem letu ali zanj. Variabilni prejemki, dodeljeni v predhodnem poslovnem letu, so variabilni prejemki, dodeljeni v predhodnem poslovnem letu za predhodno uspešnost. Investicijska podjetja bi morala v svoji politiki prejemkov opredeliti metodo, ki jo uporabljajo. Pri uporabi kvantitativnih meril na podlagi prejemkov zaposlenih bi morala investicijska podjetja upoštevati vse denarne in nedenarne fiksne in variabilne sestavine prejemka, dodeljene za poklicne storitve. Običajne svežnje prejemkov, ki se ne obravnavajo na posamični ravni, bi bilo treba upoštevati glede na celotno vsoto, razčlenjeno po objektivnih merilih za posameznega zaposlenega.
95. Pri uporabi kvantitativnih meril, ki so opredeljena v eurih, bi morala investicijska podjetja, ki prejemke dodeljujejo v valuti, ki ni euro, veljavne pragove pretvoriti po internem menjalnem tečaju, ki se uporablja za konsolidacijo računovodskih izkazov, po menjalnem tečaju, ki ga je Komisija uporabljala za finančno načrtovanje in proračun za mesec, ko so bili prejemki dodeljeni, ali po menjalnem tečaju za zadnji mesec poslovnega leta investicijskega podjetja. Investicijsko podjetje bi moralo metodo, ki jo uporablja za določitev menjalnega tečaja, dokumentirati v svoji politiki prejemkov.
96. Samoocena bi morala biti jasna, skladna in ustrezno dokumentirana ter bi jo bilo treba med letom redno posodabljati, vsaj kar zadeva kvalitativna merila iz regulativnih tehničnih

standardov za opredeljene zaposlene, po potrebi pa bi morala temeljiti tudi na merilih investicijskih podjetij. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da se zaposleni, za katere se uporabljajo ali se bodo verjetno uporabljala merila iz člena 3 regulativnih tehničnih standardov za opredeljene zaposlene vsaj tri mesece poslovnega leta, obravnavajo kot opredeljeni zaposleni.

97. V dokumentacijo o opravljeni samooceni v zvezi z opredelitvijo zaposlenih bi bilo treba vključiti vsaj naslednje informacije:
- a. razloge za samooceno in obseg njene uporabe;
 - b. pristop, uporabljen za oceno tveganj, ki izhajajo iz poslovne strategije in dejavnosti investicijskega podjetja, tudi na različnih geografskih lokacijah;
 - c. kako so ocenjene osebe, ki delajo v investicijskih podjetjih in drugih subjektih, zajetih v obseg konsolidacije, odvisnih podjetjih in podružnicah, vključno s tistimi v tretjih državah;
 - d. vlogo in odgovornosti različnih organov družbe in notranjih funkcij, vključenih v načrtovanje, nadzor, pregled in uporabo postopka samoocenjevanja, ter
 - e. rezultat opredelitve.
98. Investicijska podjetja bi morala voditi evidenco postopka opredelitve in njegovih rezultatov ter biti sposobna pristojnemu nadzornemu organu pokazati, kako so bili zaposleni opredeljeni v skladu s kvalitativnimi in kvantitativnimi merili iz regulativnih tehničnih standardov za opredeljene zaposlene ter morebitnimi dodatnimi merili investicijskih podjetij.
99. Dokumentacija o samooceni bi morala vključevati vsaj število opredeljenih zaposlenih, vključno s prvič tako opredeljenimi zaposlenimi, delovne pristojnosti in dejavnosti, imena ali druge edinstvene identifikatorje in dodelitev zadevnih zaposlenih na poslovna področja v investicijskem podjetju ter primerjavo z rezultati samoocene iz predhodnega leta.
100. Dokumentacija bi morala vključevati tudi zaposlene, ki so bili tako opredeljeni v skladu s kvantitativnimi merili, vendar je bilo v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi za opredeljene zaposlene za njihove poklicne dejavnosti ocenjeno, da nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja. Investicijska podjetja bi morala dokumentacijo shraniti za ustrezno obdobje, da se pristojnim organom omogoči pregled.

5.1 Predhodna odobritev izvzetij

101. Kadar investicijsko podjetje v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi za opredeljene zaposlene, določi, da poklicne dejavnosti zaposlenega nimajo pomembnega vpliva na profil

tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, in zaprosi za predhodno odobritev, bi morale veljati naslednje:

- a. upravljalni organ bi se moral na podlagi izvedene analize v okviru letnega postopka opredelitve odločiti, ali zaposleni dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, in s sprejeto odločitvijo seznaniti organ nadzora. Organ nadzora ali komisija za prejemke, če je ustanovljena, bi morala pregledati merila in postopek, na podlagi katerih so bile odločitve sprejete, in odobriti sprejeta izvzetja¹⁷;
- b. vsaka vloga za predhodno odobritev bi morala biti predložena brez odlašanja in najpozneje v šestih mesecih po koncu preteklega poslovnega leta. Pristojni organ bi moral vlogo oceniti ter jo, če je to mogoče, odobriti ali zavrniti v obdobju treh mesecev po prejemu vse dokumentacije;
- c. če so bili zaposlenemu v predhodnem poslovnem letu skupno dodeljeni prejemki v višini 1 000 000 EUR ali več, bi moral pristojni organ o prejeti vlogi takoj obvestiti Evropski bančni organ (EBA) in predložiti svojo začetno oceno. Pristojni organ bi moral organu EBA na zahtevo takoj predložiti vse informacije, ki jih prejme od investicijskega podjetja. Organ EBA bo v sodelovanju s pristojnim organom poskrbel za dosledno uporabo takih izvzetij, preden bo pristojni organ sprejel odločitev o odobritvi ali zavrnitvi vloge.

102. Predhodna odobritev izvzetij zaposlenih, opredeljenih v zvezi s kvantitativnimi merili, bi se morala podeliti le za omejeno obdobje. Vlogo za predhodno odobritev v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi za opredeljene zaposlene bi bilo treba predložiti vsako leto. V primeru zaposlenih, za katere se odločitev o vlogi sprejme prvič, bi morala biti predhodna odobritev povezana le s poslovnim letom, v katerem je bila predložena vloga zanj, in naslednjim poslovnim letom. V primeru zaposlenih, za katere je bilo že odobreno izvzetje za tekoče poslovno leto, bi morala biti predhodna odobritev povezana le z naslednjim poslovnim letom.

103. Kadar so opredeljeni zaposleni izvzeti v odvisnih podjetjih, za katere se ne uporablja Direktiva (EU) 2019/2034, je pristojen pristojni organ obvladujočega investicijskega podjetja. Za podružnice investicijskih podjetij z glavnim sedežem v tretji državi je pristojen pristojni organ, odgovoren za nadzor investicijskih podjetij v državi članici, v kateri je podružnica.

104. Zahteve za predhodno odobritev bi morale vključevati vsa imena ali druge edinstvene identifikatorje opredeljenih zaposlenih, za katere naj velja izvzetje, odstotek prispevka poslovne enote, v kateri deluje zaposleni, k skupnim kapitalskim zahtevam investicijskega podjetja, in analizo vpliva zaposlenih na profil tveganosti investicijskega podjetja za vsakega zadevnega zaposlenega. Kadar so opredeljeni zaposleni dejavni v isti poslovni enoti in imajo enako funkcijo, bi bilo treba opraviti skupno oceno.

⁽¹⁷⁾ V zvezi z odobritvijo izvzetij iz politike prejemkov glej odstavek 103.

5.2 Upravljanje postopka opredelitve

105. Za postopek opredelitve in zadevno politiko je končno odgovoren upravljalni organ. Upravljalni organ v nadzorni funkciji bi moral:
- a. odobriti politiko postopka opredelitve kot dela politike prejemkov;
 - b. biti vključen v pripravo samoocene;
 - c. zagotoviti, da je ocena za opredelitev zaposlenih ustrezno opravljena v skladu z Direktivo (EU) 2019/2034, regulativnimi tehničnimi standardi za opredeljene zaposlene in temi smernicami;
 - d. redno nadzirati postopek opredelitve;
 - e. odobriti vsa pomembna izvzetja ali spremembe sprejete politike ter dobro preučiti in spremljati njihov učinek;
 - f. odobriti ali nadzirati vsako izvzetje zaposlenih v skladu z regulativnimi tehničnimi standardi za opredeljene zaposlene, kadar investicijsko podjetje meni, da zaposleni ne izpolnjujejo kvantitativnih meril iz navedenih regulativnih tehničnih standardov, ker dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja;
 - g. redno pregledovati odobreno politiko in jo po potrebi spremeniti.
106. Če je ustanovljena komisija za prejemke, bi morala biti dejavno vključena v postopek opredelitve v skladu s svojimi odgovornostmi za pripravo odločitev v zvezi s prejemki. Če komisija za prejemke ni ustanovljena, bi morali zadevne naloge izvajati neizvršni in po možnosti neodvisni člani upravljalnega organa v nadzorni funkciji.
107. Funkcija skladnosti poslovanja, funkcija upravljanja tveganj ali zaposleni, pooblaščenici za izvajanje postopkov upravljanja tveganj, funkcije podpore poslovanju (npr. funkcija za pravne zadeve, kadrovska funkcija) ter ustrezni odbori in komisije upravljalnega organa (tj. odbor za tveganja, komisija za imenovanja in revizijska komisija) bi morali biti redno vključeni v postopek opredelitve v skladu s svojimi vlogami. Če je ustanovljena komisija za tveganja, bi morala biti ta vključena v postopek opredelitve brez poseganja v naloge komisije za prejemke. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti ustrezno izmenjavo informacij med vsemi notranjimi organi in funkcijami, vključenimi v postopek opredelitve. Postopek opredelitve in njegov rezultat bi morala biti vključena v neodvisen notranji ali zunanji pregled.

5.3 Postopek opredelitve na posamični in konsolidirani ravni

108. Investicijska podjetja bi morala pri opredelitvi kategorij zaposlenih iz člena 30(1) Direktive (EU) 2019/2034 kvalitativna in kvantitativna merila za opredelitev, vključena v regulativne tehnične standarde za opredeljene zaposlene, ter merila, ki jih dodatno določijo investicijska podjetja, uporabljati na posamični podlagi, in sicer z uporabo podatkov in ob upoštevanju položaja posameznega investicijskega podjetja, ter tudi na konsolidirani podlagi. Na

konsolidirani podlagi bi moralo obvladujoče podjetje Unije ta merila uporabljati tako, da uporabi konsolidirane podatke ter upošteva konsolidirani položaj in vpliv na profil tveganosti investicijskih podjetij na konsolidirani podlagi.

109. Kadar se kvalitativna merila za opredelitev uporabljajo na konsolidirani ravni, so zaposleni v odvisnem podjetju zajeti le, če so odgovorni za funkcije, navedene v teh merilih na konsolidirani podlagi. Npr. zaposleni v odvisnem podjetju, ki je član upravljalnega organa tega odvisnega podjetja, bi moral biti zajet v skladu z merilom „zaposleni je član upravljalnega organa v vodstveni funkciji“ le, če je tudi član upravljalnega organa obvladujočega investicijskega podjetja EU.
110. Kadar se kvantitativna merila za opredelitev uporabljajo na konsolidirani podlagi, bi morala investicijska podjetja upoštevati vse prejeme, dodeljene zaposlenemu v polnem obsegu bonitetne konsolidacije.
111. Pri uporabi kvalitativnih meril za opredelitev bi morala investicijska podjetja opredeliti zaposlene, ki so odgovorni za funkcijo, navedeno v kvalitativnih merilih; glavno merilo za opredelitev ni ime funkcije, ampak sta to pristojnost in odgovornost, dodeljeni tej funkciji.

5.4 Vloga obvladujočega podjetja Unije

112. Obvladujoče podjetje Unije bi moralo zagotoviti splošno skladnost politik prejemkov na ravni skupine, vključno s postopkom opredelitve in pravilnim izvajanjem na konsolidirani in posamični podlagi.

5.5 Vloga odvisnih podjetij in podružnic

113. Investicijska podjetja, ki so odvisna podjetja obvladujočega podjetja Unije, bi morala v okviru svoje politike prejemkov izvajati politiko, ki jo določi konsolidacijsko obvladujoče podjetje Unije, in postopek za opredelitev zaposlenih.
114. Vsa odvisna podjetja bi morala dejavno sodelovati v postopku opredelitve, ki ga izvaja konsolidacijsko obvladujoče podjetje Unije. Zlasti bi moralo vsako odvisno podjetje v obsegu bonitetne konsolidacije, vključno s tistimi, za katera se ne uporablja Direktiva (EU) 2019/2034, obvladujočemu podjetju Unije zagotoviti vse potrebne informacije za ustrezno opredelitev vseh zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, na konsolidirani podlagi.
115. Odvisnim podjetjem, za katera se ne uporablja Direktiva (EU) 2019/2034, ni treba izvesti postopka opredelitve na posamični ravni, razen če so k temu zavezana v skladu s posebnimi sektorskimi zahtevami glede prejemkov. Za odvisna podjetja, za katera se ne uporabljajo niti navedena direktiva niti druge posebne zahteve glede prejemkov, bi moralo oceno na podlagi informacij, ki jih predloži odvisno podjetje, izvesti obvladujoče podjetje Unije na konsolidirani podlagi. Institucije, zajete v področje uporabe Direktive (EU) 2019/2034, bi morale izvesti samooceno za opredelitev zaposlenih na posamični ravni. Investicijska podjetja, ki so vključena

v postopek opredelitve na konsolidirani podlagi, lahko praktično uporabo postopka opredelitve na posamični ravni prenesejo na obvladujoče podjetje Unije.

116. Podružnice investicijskih podjetij z glavnim sedežem v tretji državi, ki so v državi članici, in investicijska podjetja v državi članici, ki so odvisna podjetja obvladujočih investicijskih podjetij v tretjih državah, bi morali izvesti postopek opredelitve in z rezultati te opredelitve seznaniti svoje obvladujoče investicijsko podjetje. Investicijska podjetja v državi članici bi morala v svojo oceno vključiti tudi svoja odvisna podjetja, ki so zajeta v obseg bonitetne konsolidacije, in podružnice v tretjih državah. Investicijska podjetja bi se morala zavedati, da so podružnice odvisen del investicijskega podjetja.
117. Pri podružnicah tretjih držav, ki so v državi članici, bi bilo treba merila za opredelitev za funkcije, poslovne dejavnosti in zaposlene v državi članici uporabiti na enak način, kot bi se uporabila za investicijsko podjetje na posamični ravni.

6. Kapitalska osnova

118. Investicijska podjetja in pristojni organi bi morali zagotoviti, da dodelitev variabilnega prejemka ter njegovo izplačilo in dospelost v izplačilo, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev, v skladu s politiko prejemkov investicijskih podjetij ne škodijo sposobnosti investicijskih podjetij, da zagotovijo trdno kapitalsko osnovo.
119. Pri ocenjevanju trdnosti kapitalske osnove bi morale investicijsko podjetje upoštevati svoj skupni kapital, njegovo sestavo ter zlasti navadni lastniški temeljni kapital in svoje kapitalske zahteve. Zahteva po ohranjanju trdne kapitalske osnove velja tudi na konsolidirani podlagi. Poleg tega bi morali pristojni organi upoštevati rezultate svojih nadzorniških pregledov.
120. Investicijska podjetja bi morala vpliv variabilnih prejemkov, tako takoj izplačanih kot odloženih zneskov, vključiti v svoje kapitalsko načrtovanje in načrtovanje likvidnosti ter proces ocenjevanja ustreznosti skupnega notranjega kapitala.
121. Skupni variabilni prejemki, ki jih dodeli investicijsko podjetje, ne smejo omejiti njegove sposobnosti, da dolgoročno ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalsko osnovo, v zvezi z njimi pa bi bilo treba upoštevati tudi interese delničarjev in lastnikov, investorjev ter drugih deležnikov. Variabilni prejemek se ne bi smel dodeliti ali izplačati, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalske osnove investicijskega podjetja. Investicijsko podjetje bi moralo te zahteve, rezultate procesa ocenjevanja ustreznosti notranjega kapitala, svoje večletno kapitalsko načrtovanje ter priporočila pristojnih organov in evropskih nadzornih organov o razdelitvah upoštevati pri določanju:
- a. celotnih skupnih sredstev variabilnih prejemkov, ki se lahko dodelijo za tisto leto, in
 - b. zneska variabilnih prejemkov, izplačanih ali dospelih v izplačilo v tistem letu.

122. Investicijska podjetja, ki nimajo trdne kapitalske osnove ali pri katerih je trdnost kapitalske osnove ogrožena, bi morala v zvezi z variabilnim prejemkom upoštevati naslednje ukrepe:
- a. znižanje proračuna variabilnih prejemkov, vključno z možnostjo za zmanjšanje teh prejemkov na nič;
 - b. uporabo potrebnih ukrepov za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov;
 - c. uporabo neto dobička investicijskega podjetja za tisto leto in po možnosti za naslednja leta za namen krepitve kapitalske osnove. Investicijsko podjetje ne bi smelo nadomestiti morebitnega znižanja variabilnih prejemkov, da bi zagotovilo trdno kapitalsko osnovo v poznejših letih, ali ga nadomestiti z drugimi plačili, instrumenti ali metodami, ki lahko povzročijo izogibanje tej določbi.
123. Pristojni organi bi morali posredovati, če dodelitev variabilnega prejemka škodi ohranjanju trdne kapitalske osnove, tako da od investicijskega podjetja zahtevajo, naj celotna skupna sredstva variabilnih prejemkov zmanjša ali jih omeji, dokler se ustreznost kapitala ne izboljša, in po potrebi uporabi ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov, ter od investicijskega podjetja tudi zahtevajo, naj neto dobiček uporabi za krepitev svojega kapitala.

Naslov II – Struktura prejemkov

7. Kategorije prejemkov

124. V skladu z Direktivo (EU) 2019/2034 so lahko prejemki fiksni ali variabilni; drugih kategorij prejemkov ni. Kadar so prejemki variabilni in se izplačajo opredeljenim zaposlenim, morajo biti brez poseganja v nacionalno izvajanje opustitev iz odstavkov (4) do (7) člena 32 Direktive (EU) 2019/2034 poleg splošnih zahtev iz členov 26 in 30 Direktive (EU) 2019/2034 izpolnjene tudi vse zahteve iz člena 32 navedene direktive. Za ta namen bi morala investicijska podjetja v skladu s temi smernicami sestavine prejemka dodeliti variabilnemu ali fiksnemu prejemku, njihove politike prejemkov pa bi morale vsebovati jasna, objektivna, vnaprej določena in pregledna merila za dodelitev vseh sestavin prejemka fiksni ali variabilni kategoriji v skladu s temi smernicami.
125. Kadar na podlagi meril iz teh smernic ni mogoča jasna razvrstitev sestavine v kategorijo fiksnih prejemkov, bi bilo treba tako sestavino šteti za variabilni prejemek.
126. Prejemek je fiksni, kadar za pogoje za njegovo razvrstitev in znesek velja naslednje:
- a. temeljijo na vnaprej določenih merilih;
 - b. na enoten način upoštevajo raven strokovnih izkušenj in delovne dobe zaposlenih;
 - c. so pregledni glede na individualni znesek, dodeljen posameznemu zaposlenemu;

- d. so trajni, tj. se ohranijo v obdobju, vezanem na določeno vlogo in organizacijske odgovornosti;
- e. so nepreklicni; stalni znesek se spremeni le na podlagi kolektivnih pogajanj ali po pogajanjih v skladu z nacionalnimi merili za določanje plač;
- f. investicijsko podjetje jih ne more zmanjšati, prekiniti ali preklicati;
- g. ne zagotavljajo spodbud za prevzemanje tveganj in
- h. niso odvisni od uspešnosti.

127. Sestavine prejemkov, ki so del splošne politike na ravni celotnega investicijskega podjetja, če izpolnjujejo pogoje iz odstavka 128, ali plačila, obvezna v skladu z nacionalno zakonodajo, so obravnavani kot fiksni prejemki. To vključuje plačila, ki so del običajnega zaposlitvenega svežnja, kot je opredeljen v teh smernicah.

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

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

8. Posebni primeri sestavin prejemkov

8.1 Nadomestila

129. Variabilni in fiksni prejemki investicijskih podjetij imajo lahko različne sestavine, vključno z dodatnimi ali pomožnimi plačili ali ugodnostmi. Investicijska podjetja bi morala nadomestila¹⁸

⁽¹⁸⁾ V različnih investicijskih podjetjih se lahko različno imenujejo: „plačilo na podlagi vloge, nadomestilo za zaposlene, prilagodljivo nadomestilo za vlogo, nadomestilo v pavšalnem znesku“ itd.

analizirati in jih dodeliti variabilni ali fiksni sestavini prejemka. Razvrstitev bi morala temeljiti na merilih iz razdelka 7.

130. Investicijsko podjetje bi moralo ustrezno dokumentirati rezultate ocene iz razdelka 7, predvsem kadar so nadomestila obravnavana kot fiksni prejemki, vendar je zanje značilno kar koli od naslednjega:
- a. izplačana so le opredeljenim zaposlenim¹⁹;
 - b. omejena so na primere, v katerih bi bilo sicer razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemkov večje od razmerja, določenega v politiki prejemkov;
 - c. nadomestila so odvisna od kazalnikov, ki bi se lahko razumeli kot vrsta kazalnikov za uspešnost. V tem primeru bi moralo biti investicijsko podjetje sposobno dokazati, da ti kazalniki niso povezani z njegovo uspešnostjo, npr. tako da analizira povezavo z uporabljenimi kazalniki uspešnosti.
131. Kadar nadomestila temeljijo na vlogi, funkciji ali organizacijski odgovornosti zaposlenih, bi morala za pravilno razporeditev v fiksno sestavino prejemkov izpolnjevati merila iz odstavka 128 ob upoštevanju vsega naslednjega:
- a. nadomestilo je vezano na vlogo ali organizacijsko odgovornost in dodeljeno, dokler ni nobenih pomembnih sprememb v zvezi z odgovornostmi in pristojnostmi vloge, zaradi katerih bi imeli zaposleni dejansko drugačno vlogo ali organizacijsko odgovornost;
 - b. znesek ni odvisen od drugih dejavnikov, ampak le od opravljanja določene vloge ali določene organizacijske odgovornosti in meril iz odstavka 14;
 - c. vsi drugi zaposleni, ki opravljajo enako vlogo ali imajo enako organizacijsko odgovornost in so v primerljivem položaju, bi bili upravičeni do primerljivega nadomestila.
132. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da nadomestila niso instrument ali metoda, ki bi investicijskim podjetjem omogočala neskladnost z Direktivo (EU) 2019/2034.

8.2 Variabilni prejemki na podlagi prihodnje uspešnosti

133. Kadar dodelitev variabilnega prejemka, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami, temelji na pretekli uspešnosti v obdobju vsaj enega leta, odvisna pa je tudi od pogojev prihodnje uspešnosti, bi moralo veljati naslednje:
- a. investicijska podjetja bi morala zaposlenim jasno določiti dodatne pogoje uspešnosti, ki morajo biti izpolnjeni po dodelitvi variabilnega prejemka za namen dospelosti v izplačilo;

⁽¹⁹⁾ To, da je zaposleni uvrščen med opredeljene zaposlene, se ne bi smelo šteti za vlogo ali funkcijo.

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

134. Kadar morebitni načrt prejemkov za variabilni prejemek, vključno z dolgoročnimi spodbujevalnimi shemami, temelji izključno na pogojih prihodnje uspešnosti (npr. kadar se novim zaposlenim dolgoročna spodbujevalna shema zagotovi na začetku prvega leta zaposlitve), bi bilo treba šteti, da je znesek dodeljen po izpolnitvi pogojev uspešnosti, sicer se prejemek ne bi smel dodeliti. Dodeljene zneske bi bilo treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka v poslovnem letu pred dodelitvijo. Kadar se dodeli določeno število instrumentov, bi jih bilo treba izjemoma vrednotiti za namen izračuna razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka s tržno ceno ali pošteno vrednostjo, določeno ob odobritvi morebitnega načrta prejemkov za variabilne prejemke. Upoštevati bi bilo treba točke (a) do (c) odstavka 134. Vse druge zahteve veljajo enako kot za variabilne prejemke, npr. obdobje odložitve začne teči po dodelitvi variabilnega prejemka.

8.3 Izplačila dividend in obresti

135. Dividende, izplačane za pridobljene delnice ali enakovredne lastniške deleže, ki jih zaposleni prejmejo kot delničarji ali lastniki investicijskega podjetja, niso del prejemka za namene teh smernic. Enako velja za obresti, izplačane zaposlenim za druge instrumente, dodeljene po njihovi dospelosti v izplačilo.

8.4 Bonusi za zadržanje

136. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna utemeljiti svoj legitimni interes za dodelitev bonusov za zadržanje, s katerimi želijo zadržati opredeljene zaposlene. Bonusi za zadržanje se lahko denimo uporabijo pri prestrukturiranju, likvidaciji, po spremembi nadzora ali za zagotovitev dokončanja velikih projektov. Investicijska podjetja bi morala dokumentirati dogodek ali utemeljitev, zaradi katere je bilo treba dodeliti bonus za zadržanje, in obdobje, vključno z začetnim in končnim datumom, v katerem se domneva, da obstaja razlog. Morala bi tudi opredeliti pogoje za zadržanje in veljavne pogoje uspešnosti. Investicijska podjetja bi morala opredeliti obdobje zadržanja ter datum ali dogodek, po katerem bodo ugotovila, ali so bili pogoji zadržanja in uspešnosti izpolnjeni.
137. Investicijska podjetja enemu zaposlenemu načeloma ne bi smela dodeliti več bonusov za zadržanje; v izjemnih primerih in kadar je to ustrezno utemeljeno, se lahko zaposlenemu izplača več kot en bonus za zadržanje, vendar ob različnih časih in ob upoštevanju pogojev, navedenih v tem razdelku, za vsak posamezni bonus. Bonuse za zadržanje bi bilo treba dodeliti šele po tem, ko so izpolnjeni pogoji za zadržanje in veljavni pogoji uspešnosti. Poleg tega bi bilo treba bonus za zadržanje dodeliti samo, če ni razlogov, ki bi vodili do razmer, v katerih se bonus za zadržanje ne bi smel dodeliti, npr. če ni pomembnega neizpolnjevanja zahtev glede skladnosti, kršitev dolžnega ravnanja in druge neuspešnosti zadevnega zaposlenega.
138. Bonus za zadržanje bi moral biti v skladu z zahtevami po ohranjanju trdne kapitalске osnove, določenimi v členu 31 in členu 32(1)(d) Direktive (EU) 2034/2019, in ustreznimi nadzorniškimi pooblastili iz člena 39(2)(g) Direktive (EU) 2034/2019, ki bi lahko privedla do položaja, v katerem je treba bonus za zadržanje morda zmanjšati, lahko celo na nič.
139. Investicijska podjetja in pristojni organi lahko pri ocenjevanju in tehtanju, ali je primerno dodeliti bonus za zadržanje opredeljenim zaposlenim, upoštevajo vsaj naslednje:
- a. pomisleke, ki povzročajo tveganje, da bi se lahko nekateri zaposleni odločili zapustiti investicijsko podjetje;
 - b. razloge, zakaj je zadržanje zadevnega zaposlenega ključno za investicijsko podjetje;
 - c. posledice, če zadevni zaposleni zapusti investicijsko podjetje;
 - d. ali je znesek dodeljenega bonusa za zadržanje potreben in sorazmeren za zadržanje zadevnega zaposlenega.
140. Bonus za zadržanje bi moral temeljiti na posebnih pogojih, drugačnih od pogojev uspešnosti, ki se uporabljajo za druge dele variabilnega prejemka, ter bi moral vključevati pogoj za zadržanje in posebne pogoje uspešnosti. Posebni pogoji za bonus za zadržanje bi morali voditi do cilja zadržanja (tj. zadržanje zaposlenega v investicijskem podjetju za vnaprej določeno obdobje ali do nekega dogodka). Posebni pogoji uspešnosti bi morali vključevati pogoje, ki so povezani z legitimnim interesom, zaradi katerega bi bilo treba zaposlenega zadržati, in ravnanjem zaposlenega, ter bi morali biti skladni z določbami odstavka 138. Bonusi za zadržanje ne bi smeli voditi do razmer, v katerih skupni variabilni prejemek, ki ga sestavljata variabilni

prejemek, povezan z uspešnostjo, in bonus za zadržanje, ni več povezan z uspešnostjo zadevnega zaposlenega in zadevne poslovne enote ter splošnimi rezultati investicijskega podjetja, kot je zahtevano v členih 30(j)(ii) in 32(1)(a) Direktive (EU) 2034/2019.

141. Bonusi za zadržanje se ne bi smeli dodeliti zgolj zato, da bi se nadomestili prejemki, povezani z uspešnostjo, ki niso bili izplačani zaradi nezadostne uspešnosti ali finančnega položaja investicijskega podjetja.
142. Investicijska podjetja bi morala obdobje zadržanja določiti kot trenutek zadevnega dogodka ali kot obdobje med datumom začetka in datumom konca tega dogodka, v katerem bi moral biti izpolnjen pogoj za zadržanje. Bonuse za zadržanje bi bilo treba dodeliti po koncu obdobja zadržanja. V obdobju zadržanja se bonusi za zadržanje ne bi smeli dodeliti v sorazmernih zneskih.
143. Bonusi za zadržanje so variabilni prejemki, zato morajo biti v primeru dodelitve opredeljenim zaposlenim skladni z zahtevami glede variabilnih prejemkov iz člena 32 Direktive (EU) 2019/2034, vključno z notranje določenim zgornjim razmerjem med variabilnimi in fiksnimi prejemki, naknadno prilagoditvijo tveganjem, plačilom v instrumentih, odložitvijo, zadržanjem, malusom in vračilom sredstev.
144. Ne glede na to, da se bo bonus za zadržanje dodelil šele po koncu obdobja zadržanja, bi ga bilo treba upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim delom prejemka v skladu z eno od naslednjih metod:
 - a. bonus za zadržanje se razdeli v letne zneske za vsako leto obdobja zadržanja, izračunane na linearni sorazmerni podlagi. Kadar točna dolžina obdobja zadržanja ni vnaprej znana, bi morale investicijsko podjetje obdobje določiti in ustrezno dokumentirati glede na razmere in sprejete ukrepe, ki upravičujejo izplačilo bonusa za zadržanje. Izračun razmerja bi moral temeljiti na določenem obdobju; ali
 - b. polni znesek bonusa za zadržanje se upošteva v letu, ko je izpolnjen pogoj za zadržanje.

8.5 Diskrecijske pokojninske ugodnosti

145. Diskrecijske pokojninske ugodnosti so oblika variabilnega prejemka. Kadar pogoji pokojninskega zavarovanja v podjetju vključujejo pokojninske ugodnosti, ki ne temeljijo na uspešnosti in se dosledno dodelijo neki kategoriji zaposlenih, se take pokojninske ugodnosti ne štejejo kot diskrecijske, ampak bi jih bilo treba šteti kot del običajnega zaposlitvenega svežnja v skladu z opredelitvami pojmov iz teh smernic. Diskrecijske pokojninske ugodnosti niso odpravljena, tudi če se zaposleni odloči za predčasno upokojitev.
146. Investicijsko podjetje bi moralo zagotoviti, da se, kadar zaposleni zapusti investicijsko podjetje ali se upokoji, pri izplačilu diskrecijskih pokojninskih obveznosti upoštevajo ekonomski položaj investicijskega podjetja ali tveganja, ki jih je prevzel zaposleni in lahko dolgoročno vplivajo na investicijsko podjetje.

147. Celotni znesek diskrecijskih pokojninskih ugodnosti je treba v skladu s členom 32(3) Direktive (EU) 2019/2034 in ob upoštevanju odstopanja iz člena 32(4) navedene direktive dodeliti v instrumentih iz točke (j) navedenega člena ali, kadar jih odobrijo pristojni organi, v okviru alternativnih ureditev iz člena 32(1)(k) in:
- a. kadar zaposleni, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, to zapusti pred upokojitvijo, mora investicijsko podjetje zadržati celotni znesek diskrecijskih pokojninskih obveznosti v instrumentih vsaj pet let brez uporabe sorazmerne dospelosti;
 - b. kadar zaposleni, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, doseže pogoje za upokožitev, je treba za celotni izplačani znesek uporabiti petletno obdobje zadržanja.
148. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da se dogovori o sistemu malusa in vračilu sredstev uporabljajo enako za diskrecijske pokojninske ugodnosti kot za druge sestavine variabilnih prejemkov.

9. Sestavine izrednih prejemkov

9.1 Zajamčeni variabilni prejemek

149. Obstajajo različne oblike zajamčenega variabilnega prejemka, na primer „zajamčeni bonus“, „bonus dobrodošlice“, „bonus ob zaposlitvi“, „minimalni bonus“, ki se lahko dodelijo v denarju ali instrumentih.
150. Kadar se zajamčeni variabilni prejemek dodeli v skladu s členom 32(1)(e) Direktive (EU) 2019/2034 ob zaposlitvi novih zaposlenih, investicijska podjetja variabilnega prejemka ne smejo zagotoviti za dlje kot za prvo leto zaposlitve. Zajamčeni variabilni prejemki so izjema in se lahko v skladu s temi smernicami izplačujejo le, če ima investicijsko podjetje močno kapitalsko osnovo.
151. Investicijska podjetja lahko zajamčeni variabilni prejemek enemu zaposlenemu dodelijo le enkrat. Ta zahteva bi morala veljati tudi na konsolidirani ravni ter vključuje razmere, v katerih zaposleni prejme novo pogodbo od istega investicijskega podjetja ali od drugega investicijskega podjetja, zajetega v obseg konsolidacije.
152. Kot del dogovorov, s katerimi se zagotovi ta del variabilnega prejemka, se lahko investicijska podjetja odločijo, da ne bodo uveljavila zahtev glede dogovorov o sistemu malusa in vračilu sredstev za zajamčeni variabilni prejemek. Celotni znesek lahko izplačajo v denarju, ki ni odložen.

9.2 Nadomestilo ali odkup iz prejšnje pogodbe o zaposlitvi

153. Nadomestilo za odkup iz prejšnje pogodbe bi bilo treba dodeliti le, kadar so izpolnjeni pogoji iz razdelka 9.1 teh smernic.
154. Prejemek bi bilo treba šteti za odobrenega kot nadomestilo ali za odkup iz prejšnje pogodbe, kadar je prejšnji delodajalec zaposlenemu znižal ali preklical odloženi variabilni prejemek zaradi prekinitve pogodbe ali kadar mora zaposleni povrniti prejeta plačila (npr. v okviru dogovora o kritju izdatkov za izobraževanje). Za svežnje prejemkov v zvezi z nadomestilom ali odkupom pogodb iz prejšnje zaposlitve veljajo vse zahteve za variabilni prejemek in določbe iz teh smernic, vključno z dogovori o odlogu, zadržanju, izplačilu v instrumentih ali vračilu sredstev.

9.3 Odpravnina in druga plačila po koncu pogodbe

9.3.1 Odpravnina

155. Politike prejemkov investicijskih podjetij bi morale določati morebitno uporabo odpravnin, vključno z najvišjim zneskom ali merili za določanje zneskov, ki jih je mogoče dodeliti kot odpravnino opredeljenim zaposlenim. Investicijska podjetja bi morala pri določanju najvišjih zneskov odpravnin upoštevati zlasti fiksne sestavine prejemkov zaposlenih. Preučiti bi morala, kako bodo določeno razmerje med variabilnimi in fiksnimi prejemki upoštevala pri odpravninah.
156. Investicijska podjetja bi morala imeti okvir, v katerem se odpravnina določi in odobri, če pogodbo predčasno prekine investicijsko podjetje, vključno z jasno dodelitvijo odgovornosti in pristojnosti odločanja ter sodelovanjem kontrolnih funkcij v postopku.
157. Odpravnina ne bi smela pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. V skladu s členom 32(1)(f) Direktive (EU) 2019/2034 mora odpravnina odražati doseženo uspešnost v določenem obdobju in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev.
158. Odpravnina se ne bi smela dodeliti v primeru očitne neuspešnosti, zaradi katere sta mogoča takojšnja odpoved pogodbe ali odpust zaposlenih.
159. Odpravnina se ne bi smela dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno, ker sprejme delovno mesto pri drugem subjektu, razen če je odpravnina obvezna v skladu z nacionalnim delovnim pravom.
160. Dodatna plačila v okviru rednega prenehanja pogodbenega obdobja ali za imenovanje člana upravljalnega organa, npr. dodeljene diskrecijske pokojninske ugodnosti, se ne bi smela obravnavati kot odpravnine, temveč kot običajni variabilni prejemki, za katere, če se izplačajo opredeljenim zaposlenim, veljajo vse posebne zahteve za variabilne prejemke.

161. Kot odpravnina se štejejo dodatna plačila poleg rednega prejemka v naslednjih posebnih primerih:
- a. prejemek za odpustitev zaradi izgube mandata, če pogodbo predčasno prekine investicijsko podjetje ali njeno odvisno podjetje;
 - b. prejemek, dodeljen za omejeno obdobje, ki je dogovorjeno kot obdobje mirovanja po prekinitvi pogodbe in za katero velja protikonkurenčna klavzula v pogodbi;
 - c. investicijsko podjetje pogodbe zaposlenih prekine zaradi neuspešnosti poslovanja investicijskega podjetja ali ukrepov za zgodnje posredovanje;
 - d. investicijsko podjetje želi prekiniti pogodbo zaradi pomembnega zmanjšanja obsega dejavnosti investicijskega podjetja, v katerem je deloval zaposleni, ali kadar poslovna področja prevzamejo druga investicijska podjetja, pri čemer ni možnosti, da bi zaposleni ohranili svojo zaposlitev pri prevzemnem investicijskem podjetju;
 - e. investicijsko podjetje in zaposleni se dogovorita za poravnavo v primeru dejanskega delovnega spora, ki bi sicer realno lahko privedel do postopka na sodišču.
162. Kadar investicijska podjetja dodelijo odpravnino, morajo biti sposobna pristojnemu organu predstaviti razloge zanj ter dokazati primernost dodeljenega zneska in meril, uporabljenih za določanje zneska, vključno s tem, da je znesek odvisen od dosežene uspešnosti v določenem času in da ne nagrajuje neuspešnosti ali kršitev.
163. Investicijska podjetja bi morala pri določanju zneska odpravnine upoštevati doseženo uspešnost v določenem obdobju in po potrebi oceniti resnost morebitne neuspešnosti. Pri ugotovljeni neuspešnosti bi bilo treba razlikovati med neuspešnostjo poslovanja investicijskega podjetja in neuspešnostjo opredeljenih zaposlenih, in sicer:
- a. neuspešnost poslovanja investicijskega podjetja bi bilo treba upoštevati, kadar je določen skupni znesek odpravnine za zaposlene, ob upoštevanju kapitalске osnove investicijskega podjetja; take odpravnine ne bi smele biti višje od znižanja stroškov, doseženega s predčasno prekinitvijo pogodb;
 - b. zaradi neuspešnosti opredeljenih zaposlenih se zniža znesek odpravnine, ki bi bila sicer dodeljena, če bi se pri oceni zneska odpravnine upoštevala le uspešnost v določenem obdobju, vključno z možnostjo neizplačila.
164. Neuspešnost poslovanja investicijskih podjetij vključuje naslednje primere:
- a. kadar je vložen zahtevek za začetek običajnih insolvenčnih postopkov investicijskega podjetja, kot je opredeljeno v členu 2(1)(47) Direktive 2014/59/EU;
 - b. kadar pomembne izgube vodijo v stanje, v katerem investicijsko podjetje nima več trdne kapitalске osnove, in se nato poslovno področje proda ali poslovna dejavnost zmanjša.

165. Neuspešnost opredeljenih zaposlenih bi bilo treba oceniti za vsak primer posebej, pri čemer bi morali biti vključeni naslednji primeri:
- a. kadar se šteje, da član upravljalnega organa ne izpolnjuje več ustreznih standardov sposobnosti in primernosti;
 - b. kadar je zadevni zaposleni sodeloval ali bil odgovoren za ravnanje, ki je povzročilo znatne izgube za investicijsko podjetje, kot je opredeljeno v politiki prejemkov investicijskega podjetja;
 - c. kadar zadevni zaposleni naklepno ali iz hude malomarnosti deluje v nasprotju z notranjimi pravili, vrednotami ali postopki.
166. Odpravnine bi bilo treba šteti za variabilni prejemek, zato načeloma veljajo vse zahteve iz člena 32 Direktive (EU) 2019/2034, če se dodelijo opredeljenim zaposlenim. V naslednjih primerih se zneski odpravnin ne bi smeli upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki, določenega v politiki prejemkov, ter pri uporabi odloga in izplačila v instrumentih:
- a. odpravnine, ki so obvezne v skladu z nacionalnim delovnim pravom ali odločitvijo sodišča;
 - b. odpravnine iz točke (i) ali (ii), kadar lahko investicijsko podjetje navede razloge in dokaže ustreznost zneska odpravnine:
 - (i) odpravnine, izračunane po ustrezni, vnaprej opredeljeni splošni formuli (npr. delovna neaktivnost med odpovednim rokom), določeni v politiki prejemkov, v primerih iz odstavka 161;
 - (ii) odpravnine, ki ustrezajo dodatnemu dolgovanemu znesku pri uporabi protikonkurenčne klavzule v pogodbi in ki se izplačajo v prihodnjih obdobjih do zneska fiksnega prejemka, ki bi bil izplačan v obdobju prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, če bi bil zaposleni še vedno zaposlen;
 - c. odpravnine v skladu z odstavkom 161, ki ne izpolnjujejo pogoja iz točke (i) odstavka 166, kadar je investicijsko podjetje pristojnemu organu navedlo razloge in dokazalo primernost zneska odpravnine.

9.3.1 Druga plačila po koncu pogodbe

167. Izplačila rednih prejemkov, povezanih s trajanjem odpovednega roka, se ne bi smela šteti za odpravnino. Če je to skladno z nacionalno zakonodajo, za plačilo ustreznega fiksnega zneska po rednem prenehanju pogodbe o zaposlitvi (tj. ko se pogodba izteče ali jo prekine zaposleni v skladu z veljavnimi odpovednimi roki) in nadomestilo za zaposlene, kadar investicijsko podjetje omeji izvajanje poklicne dejavnosti, ne bi smele veljati zahteve, ki veljajo za variabilne prejemke. Taka plačila ne bi smela nadomestiti odpravnin iz odstavka 161.

168. Dodatna plačila v zvezi z rednim prenehanjem pogodbenega obdobja ali imenovanjem člana upravljalnega organa, npr. dodeljene diskrecijske pokojninske ugodnosti, se ne bi smela obravnavati kot odpravnine. Kadar so take sestavine variabilni prejemki in se izplačajo opredeljenim zaposlenim, zanje veljajo vse posebne zahteve za variabilne prejemke in določbe teh smernic.

10 Prepovedi

10.1 Osebo zavarovanje pred tveganji

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

170. Če je to mogoče, bi morala investicijska podjetja zagotoviti, da opredeljeni zaposleni, negativnih tveganj variabilnih prejemkov ne morejo prenesti na drugo osebo z zavarovanjem pred tveganji ali posameznimi vrstami zavarovanj, npr. z izvajanjem politik za poslovanje s finančnimi instrumenti in zahtev po razkritju.

171. Šteti bi bilo treba, da so opredeljeni zaposleni zavarovali tveganje znižanja prejemkov, če so sklenili pogodbo s tretjo osebo ali investicijskim podjetjem in je izpolnjen kateri koli od spodnjih pogojev:

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

172. Če so opredeljeni zaposleni sklenili zavarovalno pogodbo z določbo o prejetju nadomestila v primeru znižanja prejemka, bi bilo treba šteti, da so zavarovali pred tveganjem znižanja prejemkov. To na splošno ne bi smelo preprečevati sklenitve zavarovanja za kritje osebnih plačil, kot so prispevki za zdravstveno varstvo in obroki hipoteke.

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

174. Investicijska podjetja bi morala vzdrževati učinkovito ureditev za zagotovitev, da opredeljeni zaposleni izpolnjujejo določbe iz tega razdelka. Potrebna je vsaj izjava zadevnega zaposlenega, s katero se zaveže, da ne bo uporabljal osebnih strategij zavarovanja pred tveganji ali sklepal zavarovanj, s katerimi bi posegal v učinke prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem. Kadar je ustrezno, bi morale kadrovske funkcije ali funkcije notranjih kontrol

investicijskih podjetij opravljati vsaj preglede na kraju samem glede skladnosti notranjih skrbniških računov s to izjavo. Naključni pregledi bi morali vključevati vsaj notranje skrbniške račune opredeljenih zaposlenih. Obvezno bi moralo biti tudi obveščanje investicijskega podjetja o morebitnih skrbniških računih zunaj njega.

10.2 Izogibanje

175. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da se variabilni prejemki ne izplačujejo prek instrumentov ali metod, katerih cilj ali dejanska posledica je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov in določb teh smernic za opredeljene zaposlene, ali zahtev glede prejemkov za vse zaposlene, kadar se take zahteve uporabljajo za vse zaposlene. To vključuje dogovore med investicijskim podjetjem in tretjimi osebami, pri katerih ima zaposleni finančni ali osebni interes.
176. „Izogibanje“ je neizpolnjevanje zahtev glede prejemkov, kadar investicijsko podjetje dejansko ne dosega cilja in namena zahtev kot celote, čeprav formalno izpolnjuje posamezne zahteve o prejemkih.
177. Za izogibanje se med drugim štejejo naslednje okoliščine:
- a. kadar se variabilni prejemek šteje za fiksne v skladu z besedilom teh smernic, vendar ne v skladu z njihovim ciljem;
 - b. kadar se dodeli ali dospe v plačilo variabilni prejemek, ki ni zajamčen variabilni prejemek, čeprav:
 - i. zaposleni, poslovna enota ali investicijsko podjetje niso bili dovolj uspešni, kar se izmeri v skladu z naslovom IV teh smernic;
 - ii. ni učinkovitega prilagajanja variabilnega prejemka tveganjem (tj. predhodne ali naknadne prilagoditve tveganjem); ali
 - iii. variabilni prejemek ni vzdržan glede na finančni položaj investicijskega podjetja;
 - c. kadar zaposleni prejemajo plačila od investicijskega podjetja ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode plačila, ki vsebujejo spodbudo za prevzemanje tveganj ali zagotavljajo nesorazmerne donose od naložb v instrumente podjetja, ki se znatno razlikujejo od pogojev drugih investitorjev, ki bi investirali v tak instrument;
 - d. kadar zaposleni prejemajo plačila od investicijskega podjetja ali subjekta v obsegu konsolidacije, ki niso zajeta v opredelitvi prejemka, temveč so instrumenti ali metode za izogibanje zahtevam glede prejemkov;
 - e. kadar se fiksne sestavine prejemka dodelijo kot fiksno število instrumentov in ne kot fiksni znesek;

- f. kadar se zaposlenim dodelijo prejemki v obliki instrumentov ali pa se jim omogoči nakup instrumentov po ceni, ki ne temelji na tržni vrednosti ali pošteni vrednosti v primeru instrumentov, ki niso uvrščeni v kotacijo, prejeta dodatna vrednost pa se ne upošteva pri variabilnem prejemku;
 - g. kadar pogosto potekajo pogajanja o prilagoditvah sestavin fiksne prejemke, cilj prilagoditev pa je dejansko usklajevanje prejemka z uspešnostjo zaposlenih;
 - h. kadar so dodeljena nadomestila previsoka in neutemeljena glede na okoliščine;
 - i. kadar je prejemek označen kot plačilo za predčasno upokožitev in se ne upošteva kot variabilni prejemek, čeprav ima dejansko naravo odpravnine, saj se dodeli ob predčasni prekinitvi pogodbe, ali kadar se zaposleni po dodelitvi takega plačila dejansko ne upokoži ali kadar se plačila ne dodeljujejo na mesečni ravni;
 - j. vsakršni ukrepi, ki bi vodili do razmer, v katerih politika prejemkov ne bi bila več nevtralna glede na spol.
178. Institucije bi morale zagotoviti, da ima metoda za merjenje uspešnosti ustrezne kontrole za zagotovitev, da se prepreči možnost zlorabe meril za dodelitev. Če take kontrole niso vzpostavljene, variabilni prejemki niso ustrezno povezani z uspešnostjo, politika prejemkov pa se ne izvaja pravilno, zato lahko vsako plačilo variabilnih prejemkov povzroči kršitev regulativnih zahtev. Možne zlorabe vključujejo na primer protekcijske odločitve v dvostranskem postopku merjenja uspešnosti, npr. kadar ni objektivnih standardov za postopek odločanja o tem, ali zaposleni dosegajo cilje.
179. Investicijska podjetja ne bi smela zagotavljati nadomestil za morebitna znižanja ali prestrukturiranja variabilnih prejemkov, ki so recimo posledica ukrepov sanacije in reševanja ali izrednega poseganja države, v poznejših letih ali z drugimi plačili, instrumenti ali metodami.
180. Investicijska podjetja ne bi smela vzpostavljati struktur skupin ali offshore subjektov ali sklepati pogodb z osebami, ki delujejo v imenu investicijskega podjetja, z namenom prirejanja rezultata postopka opredelitve ter izogibanja uporabi zahtev glede prejemkov in določb teh smernic za zaposlene, za katere bi se te zahteve in določbe sicer morale uporabljati.
181. Kadar investicijska podjetja redno uporabljajo in podaljšujejo pogodbe za določen čas (npr. za eno leto), bi morali pristojni organi pregledati, ali take pogodbe pomenijo instrument ali metodo za izogibanje zahtevam glede prejemkov iz Direktive (EU) 2019/2034, npr. ker bi dejansko povzročile variabilne prejemke, in ustrezno ukrepati, da bi zagotovili, da investicijska podjetja izpolnjujejo zahteve iz členov 30 in 32 Direktive (EU) 2019/2034.
182. Kadar je prejemek fiksni prejemek v skladu s smernicami iz razdelka 7, vendar se izplača v instrumentih, bi morali investicijska podjetja in pristojni organi preučiti, ali se fiksna sestavina prejemka zaradi uporabljenih instrumentov spremeni v variabilno sestavino prejemka, ker je vzpostavljena povezava z uspešnostjo investicijskega podjetja. Investicijska podjetja ne bi smela

uporabljati finančnih instrumentov kot dela fiksnega prejemka, da bi se izognila zahtevam glede variabilnih prejemkov, uporabljeni instrumenti pa tudi ne bi smeli spodbujati pretiranega prevzemanja tveganj.

Naslov III – Prejemki za posebne funkcije

11. Prejemki članov upravljalnega organa v vodstveni in nadzorni funkciji

183. Prejemki članov upravljalnega organa v vodstveni funkciji (v nadaljnjem besedilu: organ vodenja) bi morali biti usklajeni z njihovimi pooblastili, nalogami, strokovnim znanjem in odgovornostmi.
184. Za ustrezno obravnavo nasprotij interesov in brez poseganja v odstavka 185 in 186 bi morali člani organa nadzora prejemati samo fiksne prejemke. Mehanizmi, ki temeljijo na spodbudah in na uspešnosti investicijskega podjetja, se ne bi smeli uporabljati. Povračilo stroškov članom organa nadzora in plačilo fiksnega zneska za delovno uro ali dan, tudi če čas, za katerega se prejme plačilo, ni vnaprej določen, se štejeta za fiksni prejemek.
185. Kadar se organu nadzora v izjemnih primerih dodeli variabilni prejemek, bi morala biti variabilni prejemek in njegovo prilagajanje tveganjem strogo prilagojena dodeljenim nalogam pregleda, spremljanja in nadzora, tako da bi odražala pristojnosti in odgovornosti posameznika ter doseganje ciljev, povezanih z njegovo funkcijo.
186. Kadar se variabilni prejemek dodeli v instrumentih, bi bilo treba sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da ti člani upravljalnega organa še naprej objektivno presojujejo. Ti ukrepi vključujejo uvedbo obdobja zadržanja do konca mandata.

12. Prejemki za kontrolne funkcije

187. Funkcije notranjih kontrol bi morale imeti ustrezne vire, znanje in izkušnje za opravljanje svojih nalog v zvezi s politiko prejemkov investicijskega podjetja. Neodvisne kontrolne funkcije bi morale v zvezi s politiko prejemkov in tveganji, ki lahko izhajajo iz politik prejemkov, dejavno in redno sodelovati med sabo ter z drugimi ustreznimi funkcijami, komisijami in odbori.
188. Višina prejemkov zaposlenih v kontrolnih funkcijah bi morala investicijskemu podjetju omogočati, da na teh funkcijah zaposluje kvalificirane in izkušene delavce. Prejemki kontrolnih funkcij bi morali biti predvsem fiksni, da bi odražali naravo njihovih odgovornosti.
189. Metode, ki se uporabljajo za določanje variabilnih prejemkov kontrolnih funkcij, tj. funkcije upravljanja tveganj, skladnosti poslovanja in notranje revizije, ne bi smele ogrozati objektivnosti in neodvisnosti zaposlenih.

Naslov IV – Politika prejemkov ter dodelitev in izplačilo variabilnih prejemkov za opredeljene zaposlene

13. Politika prejemkov za opredeljene zaposlene

190. Investicijska podjetja morajo zagotoviti, da je politika prejemkov za opredeljene zaposlene skladna z vsemi načeli iz členov 30 in 32 ter, kadar je ustrezno, člena 31 Direktive (EU) 2019/2034 in da je nevtralna glede na spol.
191. Ustrezno razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka za opredeljene zaposlene bi bilo treba določiti neodvisno od morebitnih prihodnjih naknadnih popravkov zaradi tveganja ali nihanj v ceni instrumentov.
192. Investicijska podjetja bi morala za različne kategorije opredeljenih zaposlenih izvajati posebne politike prejemkov in mehanizme za prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem, kot je ustrezno, da bi zagotovila, da je vpliv kategorije zadevnih zaposlenih na profil tveganosti investicijskega podjetja ustrezno usklajen z njihovimi prejemki.
193. Kadar investicijska podjetja obravnavajo možnost, da bi v denarju izplačala manj kot 100 % fiksne sestavine prejemka, bi morala biti ta odločitev dobro utemeljena in odobrena v okviru politike prejemkov.
194. Kadar investicijsko podjetje v pravni obliki delniške družbe, zlasti pa investicijsko podjetje, ki je uvrščeno v kotacijo, za nekatere kategorije opredeljenih zaposlenih uporablja zahtevo glede lastniškega deleža, da bi bile spodbude za zaposlene dolgoročno boljše usklajene s profilom tveganosti investicijskih podjetij, bi moral biti znesek jasno dokumentiran v politikah investicijskega podjetja. Kadar se uporablja zahteva glede lastniškega deleža, bi morali imeti zaposleni v lasti določeno število delnic ali nominalni znesek delnic, dokler so zaposleni na istem delovnem mestu ali na enakovrednem ali nadrejenem delovnem mestu.

13.1 Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov

195. Institucije morajo v skladu s členom 30(1)(k) Direktive (EU) 2019/2034 imeti popolnoma prožno politiko variabilnih prejemkov za svoje zaposlene, vključno z opredeljenimi zaposlenimi. Znesek dodeljenega variabilnega prejemka bi se moral ustrezno prilagajati spremembam uspešnosti zaposlenega, poslovne enote in investicijskega podjetja. Investicijsko podjetje bi moralo določiti, kako se variabilni prejemek prilagaja spremembam in ravnem uspešnosti. To bi moralo vključevati ravni uspešnosti, pri katerih se variabilni prejemek zmanjša na nič. V primeru neetičnega in neskladnega ravnanja bi se moral variabilni prejemek zaposlenega znatno zmanjšati.
196. Znesek fiksnega prejemka mora biti dovolj visok, da je mogoče variabilni prejemek zmanjšati na nič. Zaposleni ne bi smeli biti odvisni od dodelitve variabilnega prejemka, saj lahko to spodbuja kratkoročno pretirano prevzemanje tveganj, vključno z zavajajočo prodajo

produktov, kadar brez takega kratkoročnega prevzemanja tveganj dodelitev variabilnega prejemka glede na uspešnost investicijskega podjetja ali zaposlenega ne bi bila mogoča.

197. Izplačilo morebitnega fiksnega prejemka v instrumentih ne bi smelo ogrozati sposobnosti investicijskega podjetja, da pri variabilnih prejemkih uporablja popolnoma prožno politiko.

13.2 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom

198. Investicijsko podjetje bi moralo fiksne sestavine prejemka za zaposlene iz člena 30(1) določiti na ravni, ki bi omogočala popolnoma prožno politiko variabilnih prejemkov za vse zaposlene. V ta namen bi moralo biti v politiki prejemkov določeno ustrezno razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka.

199. Določeno razmerje je razmerje med variabilno sestavino prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli za naslednje obdobje uspešnosti, in fiksno sestavino prejemka za naslednje obdobje uspešnosti. Zgornje dovoljeno razmerje bi moralo vključevati ravni izplačil, ki bi zajemale uspešnost, ki presega ciljne vrednosti, ali izjemno uspešnost, in ne bi smelo odražati le uspešnosti, ki dosega ciljne vrednosti, ali pričakovane uspešnosti. Dejansko razmerje med dodeljenim variabilnim prejemkom in fiksnim prejemkom bi se moralo povečati glede na doseženo uspešnost.

200. Investicijska podjetja bi morala pri določanju tega razmerja upoštevati svoje poslovne dejavnosti, tveganja in vpliv zaposlenih ali kategorij zaposlenih na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, ter spodbude za zaposlene, da delujejo v najboljšem interesu investicijskega podjetja, in potrebo po ohranjanju stroškovne prožnosti zaradi sprememb dobičkov in izgub skozi čas.

201. Investicijska podjetja bi morala pri določanju navedenega razmerja upoštevati, da ima lahko variabilna sestavina, povezana z uspešnostjo, pozitiven učinek na „delitev tveganj“ in spodbujanje preudarnega prevzemanja tveganj v skladu z nagnjenostjo investicijskega podjetja k prevzemanju tveganj, medtem ko bi lahko variabilna sestavina, ki je neustrezno uravnotežena, v nekaterih okoliščinah imela negativne učinke. Višji morebitni variabilni prejemek od fiksnega prejemka pomeni, da bo spodbuda za doseganje potrebne uspešnosti močnejša, s tem povezana tveganja pa bi se lahko povečala. Investicijska podjetja bi morala upoštevati, da se lahko zaposleni navadijo na to, da bodo prejeli, in lahko pričakujejo, da bodo prejeli precej visoke variabilne prejemke. Če je fiksna sestavina prenizka v primerjavi z variabilnim prejemkom, bi lahko investicijsko podjetje v slabem poslovnem letu variabilni prejemek težko zmanjšalo ali ga odpravilo.

202. Investicijska podjetja lahko določijo različna razmerja za različne jurisdikcije, različne poslovne enote, korporativne funkcije in funkcije notranjih kontrol ter različne kategorije zaposlenih, npr. opredeljene zaposlene, zaposlene, katerih poklicne dejavnosti ne vplivajo pomembno na profil tveganosti investicijskih podjetij in ki so odgovorni za upravljanje sredstev, zaposlene v prodaji, zaposlene v kontrolnih funkcijah ali zaposlene v administrativnih funkcijah.

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

203. Zgornje razmerje bi bilo treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki predstavlja najvišji znesek, ki se lahko dodeli v zadevnem letu uspešnosti, vključno z zneskom, ki ga je treba upoštevati pri bonusu za zadržanje, deljeno z vsoto vseh fiksnih sestavin prejemka, ki se dodelijo za isto leto uspešnosti. V vsakem primeru je treba vse sestavine prejemka pravilno dodeliti variabilnemu ali fiksnemu prejemku v skladu s temi smernicami. Investicijska podjetja lahko izpustijo nekatere fiksne sestavine prejemka, kadar niso pomembne, npr. kadar so dodeljene sorazmerne nederarne ugodnosti.
204. Dejansko razmerje bi bilo treba izračunati kot vsoto vseh variabilnih sestavin prejemka, ki so bile dodeljene v zadnjem letu uspešnosti, kot je določeno v teh smernicah, vključno z zneski, dodeljenimi za večletna obračunska obdobja, deljeno z vsoto fiksnih sestavin prejemka, dodeljenih za isto leto uspešnosti. Lahko pa investicijska podjetja v primeru večletnih obračunskih obdobj, ki se ne začnejo vsako leto, v vsakem letu obdobja uspešnosti upoštevajo najvišji znesek variabilnega prejemka, ki se lahko dodeli ob koncu obdobja uspešnosti, deljeno s številom let, zajetih v obdobju uspešnosti.
205. Investicijska podjetja pri izračunu razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti ne bi smela upoštevati dodeljenega zneska zajamčenega variabilnega prejemka, ki se lahko kot bonus ob zaposlitvi dodeli novim zaposlenim, kadar ugotavljajo, ali je skladen z razmerjem, določenim v njihovi politiki prejemkov.
206. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna pojasniti razloge za zgornja razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka, ki so jih določila s svojo politiko prejemkov, in kako bi se glede na kazalnike tveganja in uspešnosti dejanska razmerja spremenila v primerjavi z zgornjim razmerjem.

14. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem

207. Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem zajema postopek merjenja uspešnosti in tveganj (razdelek 14.1), postopek dodelitve (razdelek 14.2) in postopek izplačila (razdelek 15). V vsaki fazi postopka prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem bi bilo treba variabilni prejemek prilagoditi glede na vsa sedanja in prihodnja prevzeta tveganja. Investicijsko podjetje bi moralo zagotoviti, da so spodbude za prevzemanje tveganj uravnotežene s spodbudami za upravljanje tveganj.
208. Investicijsko podjetje bi moralo časovni okvir merjenja tveganja in uspešnosti uskladiti s svojim poslovnim ciklom v večletnem okviru. Investicijska podjetja bi morala določiti ustrezno dolgo obračunsko obdobje in obdobja izplačila prejemkov, pri tem pa razlikovati med prejemki, ki jih je treba izplačati takoj, in prejemki, ki se izplačajo po izteku obdobj odložitve in zadržanja. Pri obračunskih obdobjih in obdobjih izplačila bi bilo treba upoštevati poslovno dejavnost in

položaj kategorije opredeljenih zaposlenih ali v izjemnih primerih posameznega opredeljenega zaposlenega.

209. V postopku prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem bi bilo treba v vseh fazah uporabljati ustrezno kombinacijo kvantitativnih in kvalitativnih meril v obliki absolutnih in relativnih meril, da se zagotovi upoštevanje vseh tveganj, uspešnosti in potrebnih prilagoditev tveganjem. Investicijsko podjetje bi moralo absolutna merila uspešnosti določiti na podlagi svoje strategije, vključno s svojim profilom tveganosti in nagnjenostjo k prevzemanju tveganj. Relativna merila uspešnosti bi morala določiti za primerjavo uspešnosti z uspešnostjo primerljivih subjektov, ki so lahko „notranji“ (tj. znotraj organizacije) ali „zunani“ (tj. podobna investicijska podjetja). Kvantitativna in kvalitativna merila ter uporabljeni postopki bi morali biti pregledni in v čim večji meri določeni vnaprej. Tako kvantitativna kot kvalitativna merila se lahko delno opirajo na presojo.
210. Kadar se uporabljajo pristopi na podlagi presoje, bi morala investicijska podjetja zagotoviti ustrezno raven preglednosti in objektivnosti presoje, in sicer z:
- a. jasno zapisano politiko z opisom parametrov in ključnih ugotovitev, na katerih bo presoja temeljila;
 - b. jasno in popolno dokumentacijo končne odločitve v zvezi z merjenjem tveganja in uspešnosti ali uporabljenimi prilagoditvami tveganjem;
 - c. vključitvijo ustreznih kontrolnih funkcij;
 - d. upoštevanjem osebnih spodbud zaposlenih, ki presojujejo, in morebitnih nasprotij interesov;
 - e. izvajanjem ustreznega medsebojnega nadzora, tudi npr. s prilagoditvami odbora, ki vključuje zaposlene iz poslovnih enot, korporativne funkcije in kontrolnih funkcij itd.;
 - f. odobritvijo ocene, ki jo je dala kontrolna funkcija ali je bila dana na ustrezni hierarhični ravni nad funkcijo, ki poda oceno, npr. na ravni upravljalnega organa v vodstveni ali nadzorni funkciji ali v komisiji za prejemke.
211. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da je postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem pregleden za opredeljene zaposlene, vključno z morebitnimi elementi, ki temeljijo na presoji namesto na objektivnih dejstvih ali podatkih.
212. Če se končni rezultat po uporabi meril na podlagi presoje znatno razlikuje od prvotnega rezultata, dobljenega po vnaprej določenih merilih, bi morala investicijska podjetja komisiji za prejemke ali organu nadzora predložiti podrobne informacije v zvezi s tem.

14.1 Postopek merjenja uspešnosti in tveganj

213. Variabilni prejemek opredeljenih zaposlenih bi moral biti prilagojen vsem tveganjem ter uspešnosti investicijskega podjetja, poslovne enote in posameznika. Relativna pomembnost meril uspešnosti na posamezni ravni bi morala biti vnaprej določena v politikah prejemkov in ustrezno uravnotežena, da bi se upoštevali cilji na vsaki ravni, položaj ali odgovornosti zaposlenega, poslovna enota, v kateri zaposleni deluje, ter sedanja in prihodnja tveganja.

14.1.1 Ocene prevzetih tveganj

214. Investicijsko podjetje bi moralo opredeliti svoje cilje ter cilje poslovnih enot in zaposlenih. Ti cilji bi morali izhajati iz njegove poslovne strategije in strategije upravljanja tveganj, korporativnih vrednot, nagnjenosti k prevzemanju tveganj in dolgoročnih interesov, upoštevati pa bi morali tudi stroške kapitala in likvidnost investicijskega podjetja. Investicijska podjetja bi morala oceniti dosežke poslovnih enot in opredeljenih zaposlenih v obračunskem obdobju glede na njihove cilje.

215. Investicijska podjetja bi morala upoštevati vsa sedanja in prihodnja tveganja, ne glede na to, ali so vključena v bilanco stanja ali ne, pri čemer bi morala razlikovati med tveganji, ki so pomembna za investicijsko podjetje, poslovne enote in posameznike. Čeprav so investicijska podjetja običajno izpostavljena vsem vrstam tveganj na ravni investicijskega podjetja, so na ravni posameznih zaposlenih ali poslovnih enot relevantne samo nekatere vrste tveganj.

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

217. Da bi se konservativno upoštevala vsa pomembna tveganja na ravni investicijskega podjetja in poslovne enote, bi morala investicijska podjetja uporabiti enake metode merjenja tveganja, kot jih uporabljajo za namene notranjega merjenja tveganja, npr. v okviru procesa ocenjevanja ustreznosti notranjega kapitala (proces ICAAP). Upoštevati bi morala pričakovane in nepričakovane izgube ter stresne pogoje.

218. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna pristojnim organom pokazati, kako so izračuni tveganj porazdeljeni po poslovnih enotah in različnih vrstah tveganj. Obseg in kakovost metod in modelov, ki se uporabljajo v okviru procesa ICAAP, bi moralo investicijsko podjetje sorazmerno upoštevati v politiki prejemkov.

14.1.2 Merila uspešnosti, ki upoštevajo tveganja

219. Investicijska podjetja bi morala določiti in dokumentirati kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti, vključno s finančnimi in nefinančnimi, za posameznike, poslovne enote in

investicijsko podjetje. Merila uspešnosti ne bi smela spodbujati pretiranega prevzemanja tveganj ali zavajanja pri prodaji produktov.

220. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti ustrezno ravnotežje med kvantitativnimi in kvalitativnimi ter absolutnimi in relativnimi merili.
221. Merila, ki se uporabljajo za merjenje tveganj in uspešnosti, bi morala biti čim tesneje povezana z odločitvami zaposlenega, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, in kategorije zaposlenih, katerih uspešnost se meri, ter bi morala zagotoviti, da postopek dodelitve ustrezno vpliva na vedenje zaposlenih.
222. Merila uspešnosti bi morala vključevati dosegljive cilje in ukrepe, na katere lahko zaposleni, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, v določenem obsegu neposredno vpliva. Pri ocenjevanju uspešnosti bi bilo treba meriti dejanske rezultate in izide.
223. Kvantitativna merila bi se morala uporabiti za obdobje, ki je dovolj dolgo, da ustrezno zajame tveganje, ki ga prevzamejo opredeljeni zaposleni, poslovne enote in investicijsko podjetje, ter bi morala biti prilagojena tveganju in vključevati ukrepe ekonomske učinkovitosti. Investicijska podjetja bi morala merila uspešnosti uporabljati tudi za sredstva, ki jih upravljajo. Primeri kvantitativnih meril uspešnosti, ki se uporabljajo na področju upravljanja premoženja in izpolnjujejo zgoraj navedene določbe, so notranja stopnja donosa (IRR), dobiček pred obrestmi, davki in amortizacijo (EBITDA), količnik alfa, absolutni in relativni donos, Sharpov količnik in zbrana sredstva.
224. Kazalniki gospodarnosti poslovanja (npr. dobiček, prihodki, produktivnost, stroški in metrike obsega) ali nekatera tržna merila (npr. cena delnice in celotni donos za delničarja) ne vključujejo eksplicitnih prilagoditev tveganjem in so zelo kratkoročni, zato ne zajemajo vseh tveganj v okviru dejavnosti zaposlenega, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja. Za taka merila uspešnosti so potrebne dodatne prilagoditve tveganjem.
225. Kvalitativna merila (kot so doseganje rezultatov, skladnost s strategijo v okviru nagnjenosti k prevzemanju tveganj in pretekla skladnost) bi morala biti relevantna na ravni investicijskega podjetja, poslovne enote ali posameznika. Primeri kvalitativnih meril so doseganje strateških ciljev, zadovoljstvo strank, ravnanje v skladu s politiko upravljanja tveganj, skladnost z notranjimi in zunanjimi pravili, vodenje, timsko delo, ustvarjalnost, motivacija ter sodelovanje z drugimi poslovnimi enotami, funkcijami notranjih kontrol in korporativnimi funkcijami.

14.1.3 Posebna merila za kontrolne funkcije

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

227. Merila, ki se uporabljajo za oceno uspešnosti in tveganj, bi morala temeljiti predvsem na ciljnih funkcij notranjih kontrol. Variabilni prejemek za kontrolne funkcije bi moral izhajati predvsem iz ciljev kontrole. Njihov variabilni prejemek lahko do določene mere temelji tudi na uspešnosti investicijskega podjetja kot celote. Investicijsko podjetje bi moralo preučiti možnost določitve bistveno nižjega razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka za kontrolne funkcije v primerjavi s poslovnimi enotami, ki jih kontrolirajo.
228. Če je vodja funkcije upravljanja tveganj (CRO), če je ustanovljena, tudi član upravljalnega organa, bi morala načela iz odstavkov 226 in 227 veljati tudi za njegov prejemek.
229. Če investicijsko podjetje ne ustanovi in nima revizijske funkcije ali funkcije upravljanja tveganj, bi moralo biti sposobno na zahtevo dokazati, da merila uspešnosti za zaposlene, zadolžene za zadevne procese, ne spodbujajo neustreznega izvajanja procesov kontrol.

14.2 Postopek dodelitve

230. Investicijska podjetja bi morala določiti proračun variabilnih prejemkov. Pri določanju proračuna variabilnih prejemkov ali posameznih dodelitev bi morala upoštevati vsa sedanja tveganja, pričakovane izgube, oceno nepričakovanih izgub in stresne pogoje, povezane z dejavnostmi investicijskega podjetja.
231. Variabilni prejemek bi bilo treba dodeliti po koncu obračunskega obdobja. Obračunsko obdobje bi moralo trajati vsaj eno leto. Kadar se uporabljajo daljša obdobja, se lahko različna obračunska obdobja prekrivajo, npr. če se novo večletno obdobje začne vsako leto.
232. Investicijsko podjetje bi moralo po koncu obračunskega obdobja določiti variabilne prejemke posameznih opredeljenih zaposlenih, tako da bi merila uspešnosti in prilagoditve tveganjem pretvorila v dejanske dodelitve prejemkov. Med tem postopkom dodelitve bi moralo prejemek prilagoditi glede na možen neugoden razvoj v prihodnosti (predhodna prilagoditev tveganjem).

14.2.1 Določitev proračuna variabilnih prejemkov za opredeljene zaposlene

233. Investicijska podjetja bi morala določiti enega ali več proračunov variabilnih prejemkov za obdobje, za katero se dodeli variabilni prejemek, celotni proračun variabilnih prejemkov na ravni investicijskega podjetja pa izračunati kot vsoto teh proračunov variabilnih prejemkov. Proračun variabilnih prejemkov bi moral biti povezan z uspešnostjo investicijskega podjetja. Poleg tega bi lahko zaposleni prejeli spodbujevalno provizijo, za katero proračun variabilnih prejemkov ni določen.
234. Pri določanju proračunov variabilnih prejemkov bi morala investicijska podjetja upoštevati razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka, ki velja za posamezne kategorije opredeljenih zaposlenih, merila uspešnosti in tveganja, določena za celotno

investicijsko podjetje, cilje kontrol ter finančni položaj investicijskega podjetja, vključno z njegovo kapitalsko osnovo in likvidnostjo. Kazalniki uspešnosti, ki se uporabljajo za izračun proračuna variabilnih prejemkov, bi morali vključevati dolgoročne kazalnike uspešnosti in upoštevati dejanske finančne rezultate. Računovodske metode in metode vrednotenja bi bilo treba uporabljati preudarno, da se zagotovi točno in pravično ovrednotenje finančnih rezultatov, kapitalске osnove in likvidnosti.

235. Višina proračunov variabilnih prejemkov se ne bi smela določati zgolj z namenom izpolnitve potreb zaposlenih po variabilnih prejemkih.
236. Investicijska podjetja bi morala imeti za določanje celotnega proračuna variabilnih prejemkov vzpostavljene ustrezne postopke in kontrole.
237. Če investicijska podjetja uporabljajo pristop od zgoraj navzdol, bi morala znesek proračuna variabilnih prejemkov določiti na ravni investicijskega podjetja ter ga nato v celoti ali delno porazdeliti med poslovne enote in kontrolne funkcije po oceni njihove uspešnosti. V naslednjem koraku bi se morale določiti dodelitve posameznikom, in sicer na podlagi njihove ocene uspešnosti.
238. Če investicijska podjetja proračun variabilnih prejemkov določijo po pristopu od spodaj navzgor, bi bilo treba postopek začeti na ravni posameznega zaposlenega. Proračun variabilnih prejemkov bi se tako moral določiti na ravni posameznih zaposlenih, dodelitve pa bi morale temeljiti na merilih uspešnosti, na podlagi katerih so zaposleni ocenjeni; proračun variabilnih prejemkov poslovne enote in proračun investicijskega podjetja sta enaka vsotam možnih dodelitev na ustreznih nižjih ravneh. Investicijsko podjetje bi moralo zagotoviti, da se ustrezno upošteva njegova splošna uspešnost.
239. Pri porazdelitvi proračuna variabilnih prejemkov na ravni poslovne enote ali posameznega zaposlenega bi bilo treba pri dodelitvah uporabiti ustrezno vnaprej določeno formulo in strokovno presojo. Investicijska podjetja lahko z uporabo točkovnikov ali drugih ustreznih metod kombinirajo različne pristope.
240. Pri izbiri pristopa bi morala investicijska podjetja upoštevati naslednje: formule so preglednejše in zato predstavljajo jasne spodbude, saj zaposleni pozna vse dejavnike, na podlagi katerih se določi njegov variabilni prejemek. Vendar formule včasih ne zajamejo vseh ciljev, zlasti kvalitativnih, ki jih je lažje zajeti s pristopom strokovne presoje. Pristop na podlagi strokovne presoje vodstvu omogoča večjo prožnost, zato lahko zmanjša spodbujevalni učinek pri prevzemanju tveganj, če variabilni prejemek temelji na uspešnosti. Zato bi bilo treba ta pristop uporabljati skupaj z ustreznimi kontrolami ter v ustrezno dokumentiranem in preglednem postopku.
241. Dejavniki, kot so proračunske omejitve, vprašanja v zvezi z zadržanjem zaposlenih in zaposlovanjem, subvencioniranje med poslovnimi enotami itd., ne bi smeli pomembno vplivati na porazdelitev skupnega zneska prejemkov, saj lahko oslabijo povezavo med uspešnostjo, tveganjem in prejemkom.

242. Investicijska podjetja bi morala voditi evidenco o tem, kako so določila proračun variabilnih prejemkov in prejemke zaposlenih, vključno s tem, kako so združila ocene na podlagi različnih pristopov.

14.2.2 Predhodna prilagoditev tveganjem v postopku dodelitve

243. Investicijska podjetja bi morala proračun variabilnih prejemkov, ki se bo dodelil, določiti na podlagi ocene uspešnosti in prevzetih tveganj. Prilagoditev tveganjem pred dodelitvijo (predhodna prilagoditev tveganjem) bi morala temeljiti na kazalnikih tveganj in zagotoviti, da je dodeljeni variabilni prejemek v celoti skladen s prevzetimi tveganji. Merila, ki se uporabljajo za predhodno prilagoditev tveganjem, bi morala biti dovolj podrobno razčlenjena, da bi zajela vsa ustrezna tveganja.
244. Investicijska podjetja bi morala glede na razpoložljivost meril za prilagoditve tveganjem določiti, na kateri ravni bodo pri izračunu proračuna variabilnih prejemkov uporabila predhodne prilagoditve tveganjem. To bi bilo treba izvesti na ravni poslovne enote ali na ravni njenih organizacijskih podstruktur, npr. trgovalne enote ali posameznega zaposlenega.
245. Prilagoditve prevzetim tveganjem bi bilo treba izvajati na podlagi uporabe meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja, vključno z merili uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja na podlagi ločenih kazalnikov tveganj. Uporabiti bi bilo treba kvantitativna in kvalitativna merila.
246. Predhodne prilagoditve tveganjem, ki jih izvede investicijsko podjetje in temeljijo na kvantitativnih merilih, bi se morale večinoma opirati na obstoječa merila, ki se znotraj investicijskega podjetja uporabljajo za druge namene upravljanja tveganj. Kadar se taka merila v okviru procesov upravljanja tveganj prilagajajo, bi jih morala investicijska podjetja ustrezno spremeniti tudi za namen določanja prejemkov.
247. Pri merjenju dobičkonosnosti investicijskega podjetja in njegovih poslovnih enot bi bilo treba izhajati iz čistega prihodka, v katerega so vključeni vsi neposredni in posredni stroški, povezani z zadevno dejavnostjo. Investicijska podjetja ne bi smela izključiti stroškov korporativnih funkcij, npr. stroškov za IT, splošnih stroškov skupine ali dejavnosti, ki so se prenehale izvajati.
248. Investicijska podjetja bi morala pri določanju proračuna variabilnih prejemkov in prejemkov opredeljenih zaposlenih, izvesti kvalitativne predhodne prilagoditve tveganjem, na primer z uporabo uravnoteženega sistema kazalnikov, ki izrecno vključuje s tveganji in kontrolami povezane pomisleke, kot so neizpolnjevanje zahtev glede skladnosti, kršitve limitov tveganja in kazalniki notranjih kontrol (npr. na podlagi rezultatov notranje revizije), ali drugih podobnih metod.

15. Postopek izplačila variabilnih prejemkov

249. Brez poseganja v uporabo opustitev iz člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034 bi morala investicijska podjetja variabilni prejemek delno izplačati takoj, delno pa odloženo ter po potrebi v instrumentih in denarju v skladu s členom 32 Direktive (EU) 2019/2033. Če se v instrumentih izplača visok znesek variabilnega prejemka, bi morala investicijska podjetja preučiti, ali bi bil variabilni prejemek boljše usklajen s profilom tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, če bi se dodelila kombinacija različnih instrumentov. Pred izplačilom odloženega dela denarja ali dospelostjo odloženih instrumentov v izplačilo bi bilo treba ponovno oceniti uspešnost in po potrebi izvesti predhodno prilagoditev tveganjem, da bi se variabilni prejemek uskladal z dodatnimi tveganji, ki so bila identificirana ali so se uresničila po dodelitvi. To velja tudi, kadar se uporabljajo večletna obračunska obdobja.

15.1 Neodloženi in odloženi prejemki

250. Brez poseganja v uporabo opustitev iz člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034 bi morala investicijska podjetja uvesti shemo odlogov, s katero bi se prejemki zaposlenih ustrezno uskladili z dejavnostmi, poslovnim ciklom in profilom tveganosti investicijskega podjetja ter dejavnostmi opredeljenih zaposlenih, tako da je mogoče skozi čas prek naknadnih prilagoditev tveganjem zadosten del variabilnega prejemka usklajevati z realiziranimi tveganji.

251. Shema odlogov je opredeljena z različnimi sestavinami, in sicer z:

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

252. Investicijska podjetja bi morala pri shemi odlogov upoštevati obliko, v kateri je dodeljen odloženi variabilni prejemek, in bi morala po potrebi razlikovati med shemami odlogov tako, da bi za različne kategorije opredeljenih zaposlenih uporabila različne zgoraj navedene elemente. Te elemente bi bilo treba kombinirati tako, da se oblikuje učinkovita shema odloga, ki s preglednimi postopki prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem zagotavlja jasne spodbude za dolgoročno usmerjeno prevzemanje tveganj.

15.2 Obdobje odložitve in delež odloženega prejemka

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

254. Investicijska podjetja bi morala pri določanju dejanskega obdobja odložitve in odloženega deleža v skladu z minimalnimi zahtevami iz člena 32(1)(l) Direktive (EU) 2019/2034 upoštevati:
- odgovornosti in pooblastila opredeljenih zaposlenih ter naloge, ki so jih opravljali;
 - poslovni cikel in naravo dejavnosti investicijskega podjetja;
 - pričakovana nihanja v gospodarski dejavnosti ter uspešnosti in tveganjih investicijskega podjetja in poslovne enote, pa tudi vpliv opredeljenih zaposlenih na ta nihanja;
 - razmerje med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka ter absolutni znesek variabilnega prejemka.
255. Investicijska podjetja bi morala tudi ob upoštevanju vlog in odgovornosti zaposlenih določiti, za katere kategorije opredeljenih zaposlenih bi se morala uporabljati obdobja odložitve, daljša od predpisanega najkrajšega obdobja, ki ni krajše od štirih do petih let, da bi se dolgoročno zagotovila usklajenost variabilnega prejemka s profilom tveganosti. Kadar se uporabljajo daljša večletna obračunska obdobja in kadar daljše obračunsko obdobje zagotavlja večjo gotovost v zvezi s tveganji, ki so se od začetka obračunskega obdobja uresničila, bi morala investicijska podjetja to dejstvo upoštevati pri določanju obdobja odložitve in zadržanja, pri čemer lahko po potrebi uvedejo obdobja odložitve, krajša od obdobja odložitve, ki bi bila ustrezna, če bi se uporabljalo enoletno obračunsko obdobje. Minimalna zahteva glede triletnega obdobja odložitve velja v vsakem primeru.
256. Investicijska podjetja bi morala za kategorijo opredeljenih zaposlenih ali posameznega takega zaposlenega določiti ustrezen delež prejemka, ki ga je treba odložiti, in sicer v višini minimalnega deleža 40 % ali več. V primeru izrazito visokih zneskov variabilnega prejemka bi moral za take zaposlene delež obdobja odložitve znašati vsaj 60 %.
257. Investicijska podjetja bi morala določiti, kakšen variabilni prejemek se šteje za izrazito visok znesek, pri čemer bi morala upoštevati povprečen prejemek, izplačan v investicijskem podjetju, poročilo organa EBA o primerjavi prejemkov investicijskih podjetij, če je na voljo, nacionalne in druge rezultate primerjave prejemkov, če so na voljo, ter pragove, ki jih določijo pristojni organi. Pristojni organi bi morali pri izvajanju smernic določiti absolutni in relativni prag, pri čemer bi morali upoštevati zgornja merila. Prejemek, ki dosega ali presega prag, bi bilo vedno treba šteti za izrazito visok prejemek.
258. Kadar investicijska podjetja delež, ki se odloži, določijo kot kaskado absolutnih zneskov (npr. del med 0 in 100: 100 % takojšnjega plačila; del med 100 in 200: 50 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži; ter del nad 200: 25 % takojšnjega plačila, preostanek se odloži), bi morala biti pristojnemu organu sposobna dokazati, da na povprečni ponderirani podlagi za vsakega zaposlenega, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, upoštevajo od 40- do 60-odstotni najnižji prag odložitve ter da je odloženi delež ustrezen in pravilno usklajen z naravo poslovanja, njegovimi tveganji in dejavnostmi zadevnega zaposlenega, čigar dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja.

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

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

15.3 Dospelost odloženega prejemka v izplačilo

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

261. Odložen prejemek bi moral v skladu s členom 32(3) Direktive (EU) 2019/2034 v celoti dospeti v izplačilo ob koncu obdobja odložitve ali biti porazdeljen na več izplačil v obdobju odložitve.

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

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

15.4 Dodelitev variabilnih prejemkov v instrumentih

264. Instrumenti, ki se uporabljajo za dodelitev variabilnih prejemkov, bi morali prispevati k uskladitvi variabilnih prejemkov z uspešnostjo in tveganji investicijskega podjetja.

265. Investicijska podjetja bi morala dati prednost uporabi instrumentov iz člena 32(j) Direktive (EU) 2019/2034, ki jih izdajo sama. Investicijska podjetja lahko uporabijo tudi instrumente iz točk (i), (ii) in (iii) člena 32(j) Direktive (EU) 2019/2034, izdane v okviru obsega konsolidacije. Variabilni prejemek je lahko sestavljen iz ravnotežja različnih vrst instrumentov.

266. Če investicijsko podjetje ne izdaja nobenih primernih instrumentov, vendar ne izkoristi opustitve iz člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034, bi morale zaprositi za uporabo alternativne ureditve, pri tem pa dokazati, da takih instrumentov ne izdaja.
267. Pristojni organi bi morali pri odločanju o vlogah za uporabo alternativnih ureditev upoštevati:
- a. da so investicijska podjetja, ki so delniške družbe (ki so uvrščene in ki niso uvrščene v kotacijo), izdala delnice, zato so na splošno delnice, vsekakor pa z delnicami povezani instrumenti na voljo za izplačilo variabilnih prejemkov;
 - b. ali bi bilo za investicijsko podjetje možno in sorazmerno, če bi uporabilo z delnicami povezane instrumente ali enakovredne nedenarne instrumente, odvisno od pravne strukture investicijskega podjetja;
 - c. ali so bili izdani „drugi instrumenti“ iz člena 32(j)(iii) Direktive (EU) 2019/2034, kar je odvisno od tega, ali je investicijsko podjetje oziroma investicijsko podjetje, zajeto v obseg konsolidacije, že izdalo take instrumente in ali so na voljo zadostne količine takih instrumentov. Kadar investicijska podjetja za izpolnjevanje svojih kapitalskih zahtev uporabljajo predvsem grosistično financiranje ali se v veliki meri zanašajo na dodatni temeljni kapital, dodatni kapital ali dolg, ki ga je mogoče odpisati ali pretvoriti, morajo biti taki instrumenti na voljo za namene variabilnega prejemka, če so ti „drugi instrumenti“ v skladu z delegirano uredbo Komisije, sprejeto po pooblastilu iz Direktive (EU) 2019/2034;
 - d. ali posebne zahteve nacionalnega delovnega prava preprečujejo uporabo izdanega primerne instrumenta za izplačilo variabilnega prejemka.
268. Z delnicami povezani instrumenti oziroma enakovredni nedenarni instrumenti (npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic) so tisti instrumenti ali pogodbene obveznosti, vključno z instrumenti, ki temeljijo na denarju, katerih vrednost temelji na tržni ceni ali, kadar tržna cena ni na voljo, pošteni vrednosti delnice ali enakovredne lastniške pravice, in sledijo tržni ceni ali pošteni vrednosti. Kar zadeva absorpcijsko zmožnost, morajo imeti vsi taki instrumenti enak učinek kot delnice ali enakovredni lastniški deleži.
269. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da so dodeljeni instrumenti na voljo, ko variabilni prejemki, dodeljeni v instrumentih, dospejo v izplačilo. Investicijska podjetja se lahko odločijo, da instrumentov v obdobju odložitve ne bodo imela v lasti, vendar morajo v tem primeru upoštevati ustrezna tržna tveganja.
270. Cena instrumentov bi morala temeljiti na tržni vrednosti ali njihovi pošteni vrednosti na datum dodelitve teh instrumentov. Ta cena je podlaga za določitev začetnega števila instrumentov in za poznejše naknadne prilagoditve številu instrumentov ali njihovi vrednosti. Poleg tega bi bilo treba taka vrednotenja izvesti pred dospelostjo v izplačilo za zagotovitev, da se naknadne prilagoditve tveganjem pravilno uporabljajo, in pred koncem obdobja zadržanja.

Investicijska podjetja, ki niso uvrščena v kotacijo, lahko določijo vrednost lastniških deležev in z lastniškimi deleži povezanih instrumentov na podlagi zadnjih letnih finančnih rezultatov.

271. Investicijska podjetja lahko dodelijo fiksno število ali nominalni znesek odloženih instrumentov na različne načine, vključno s skrbniškimi depotnimi instrumenti in pogodbami, pod pogojem, da se v vsakem primeru število ali nominalni znesek instrumentov, dodeljenih opredeljenim zaposlenim, zagotovi ob dospelosti v izplačilo, razen če se število ali nominalni znesek zmanjša z uporabo malusov. Investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da so dodeljeni instrumenti na voljo za izplačilo zaposlenim najpozneje ob dospelosti v izplačilo.
272. Investicijska podjetja opredeljenim zaposlenim ne bi smela plačevati obresti ali dividend za instrumente, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, za katerega velja odlog; to tudi pomeni, da se obresti in dividende, ki se lahko plačajo med obdobjem odložitve, zaposlenim ne bi smele izplačati po koncu obdobja odložitve. Taka plačila bi se morala obravnavati, kot da jih je prejelo investicijsko podjetje in kot da so v lasti investicijskega podjetja. Enako bi morale veljati za nedelarne instrumente, ki odražajo instrumente upravljenih portfeljev.

15.5 Minimalni delež instrumentov in njihova časovna porazdelitev

273. Kadar je to ustrezno, bi se morala uporabljati zahteva, da se v skladu s členom 32(1)(j) Direktive (EU) 2019/2034 vsaj 50 % katerega koli variabilnega prejemka izplača v instrumentih. Investicijska podjetja bi morala to zahtevo uporabljati enakovredno za neodloženi in odloženi del ali se odločiti, da bodo v instrumentih dodelila višji delež odloženega dela prejemkov, če je zahteva, da je vsaj 50 % variabilnega prejemka sestavljenih iz instrumentov, izpolnjena.
274. Investicijska podjetja bi morala dati prednost uporabi instrumentov pred dodelitvijo variabilnega prejemka v denarju. Investicijska podjetja bi morala odstotek variabilnega prejemka, ki se dodeli v instrumentih, določiti v višini 50 % ali več. Kadar investicijska podjetja določijo delež variabilnega prejemka v instrumentih, ki je višji od 50 %, bi morala v odloženem deležu sestavine variabilnega prejemka prednostno določiti višji delež instrumentov.
275. Delež variabilnega prejemka, ki se izplača v instrumentih, bi bilo treba izračunati kot kvocient med zneskom variabilnega prejemka, dodeljenega v instrumentih, ter vsoto variabilnega prejemka, dodeljenega v denarju, instrumentih in kateri koli drugi obliki. Vse zneske bi bilo treba vrednotiti ob trenutku dodelitve, razen če je v teh smernicah določeno drugače.

15.6 Politika zadržanja

276. Obdobje zadržanja, ki velja za variabilni prejemek, plačan v instrumentih, mora biti dovolj dolgo, da se spodbude uskladijo z dolgoročnejsimi interesi investicijskega podjetja.
277. Investicijska podjetja bi morala biti sposobna pojasniti, kako se politika zadržanja povezuje z drugimi ukrepi prilagajanja prevzetim tveganjem ter kako razlikujejo med instrumenti, plačanimi takoj, in odloženimi instrumenti.

278. Investicijska podjetja bi morala pri določanju obdobja zadržanja upoštevati skupno dolžino obdobja odložitve in načrtovanega obdobja zadržanja ter vpliv kategorije opredeljenih zaposlenih in trajanje poslovnega cikla za to kategorijo zaposlenih.
279. Kadar se lahko tveganja, od katerih je odvisna uspešnost, uresničijo po obdobju odložitve in standardnem obdobju zadržanja, bi bilo treba razmisliti o daljšem obdobju zadržanja, kot se na splošno uporablja za vse zaposlene, vsaj za zaposlene z največjim vplivom na profil tveganosti investicijskih podjetij.
280. Za dodeljene instrumente bi bilo treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja. Daljša obdobja bi bilo treba zlasti določiti, kadar naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem temeljijo predvsem na spremembah vrednosti dodeljenih instrumentov. Kadar obdobje odložitve traja vsaj pet let, se lahko za zaposlene, ki niso člani upravljalnega organa ali višjega vodstva, za katere bi bilo treba določiti vsaj enoletno obdobje zadržanja, za odloženi del prejemkov določi obdobje zadržanja vsaj šest mesecev.

15.7 Prilagoditev tveganjem

15.7.1 Malusi in vračilo sredstev

281. Dogovori o sistemu malusa ali vračilu sredstev so eksplicitni mehanizmi naknadnih prilagoditev variabilnih prejemkov tveganjem, kadar investicijsko podjetje samo prilagaja prejemke zaposlenega, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, na podlagi takih mehanizmov (npr. z znižanjem dodeljenega prejemka v denarju ali zmanjšanjem števila ali vrednosti dodeljenih instrumentov).
282. Investicijska podjetja bi morala biti v skladu s členom 32(1)(m) Direktive (EU) 2019/2034 sposobna uporabljati dogovore o sistemu malusa ali vračilu sredstev za do 100 % celotnih variabilnih prejemkov ne glede na metodo, ki jo uporabljajo za plačilo, ter brez poseganja v splošna načela nacionalnega pogodbenega ali delovnega prava.
283. Naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem bi morale biti vedno povezane z uspešnostjo ali prevzetimi tveganji. Upoštevati bi morale učinke izpostavljenosti prevzetim tveganjem ali spremembe izpostavljenosti tveganjem investicijskega podjetja, poslovnega področja ali dejavnosti zaposlenih. Ne bi smele temeljiti na znesku izplačanih dividend ali spremembah cene delnic.
284. Investicijska podjetja bi morala analizirati, ali so bile njihove prvotne predhodne prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem zadostne, npr. ali so bila tveganja izpuščena ali prenizko ocenjena oziroma ali so bila opredeljena nova tveganja ali pa je prišlo do nepričakovanih izgub. Obseg potrebne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem je odvisen od natančnosti njegove predhodne prilagoditve tveganjem in bi ga moralo investicijsko podjetje določiti na podlagi testiranja za nazaj.

285. Investicijska podjetja bi morala pri določanju meril za uporabo malusov ali vračila sredstev v skladu s členom 32(1)(m) Direktive (EU) 2019/2034 določiti tudi obdobje, v katerem se bo malus ali vračilo sredstev uporabljalo za opredeljene zaposlene. To obdobje bi moralo zajemati vsaj obdobje odložitve in obdobje zadržanja. Investicijska podjetja lahko določijo različna merila za uporabo malusa in vračila sredstev. Vračilo sredstev bi bilo treba zlasti uporabiti v primerih goljufij ali drugih naklepnih dejanj ali hude malomarnosti, ki je povzročila velike izgube.
286. Investicijska podjetja bi morala za zagotovitev povezave med prvotnim merjenjem uspešnosti in testiranjem za nazaj uporabiti vsaj prvotno uporabljena merila uspešnosti in tveganja. Poleg meril iz točk (i) in (ii) člena 32(1)(m) Direktive (EU) 2019/2034 bi morala uporabiti tudi posebna merila, vključno z:
- a. dokazi o neprimernem ravnanju ali resni napaki zaposlenega (npr. kršitvi kodeksa ravnanja in drugih internih pravil, zlasti v zvezi s tveganji);
 - b. dejstvom, ali se finančna uspešnost investicijskega podjetja in/ali poslovne enote pozneje bistveno poslabša (npr. posebni kazalniki poslovanja);
 - c. dejstvom, ali je investicijsko podjetje in/ali poslovna enota, v katerem/-i zaposleni, čigar poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti investicijskega podjetja, dela, doživelo/-a precejšen neuspeh pri upravljanju tveganja;
 - d. znatnim povečanjem ekonomske ali regulativne kapitalne osnove investicijskega podjetja ali poslovne enote;
 - e. morebitnimi regulativnimi sankcijami, npr. kazenskimi, upravnimi, disciplinskimi ali drugimi, kadar je k sankciji prispevalo ravnanje zadevnega zaposlenega.
287. Kadar se lahko malus uporabi le ob dospelosti odloženega plačila v izplačilo, lahko investicijska podjetja, kadar je mogoče, uporabijo vračilo sredstev po izplačilu ali dospelju variabilnega prejemka v izplačilo. Uporaba malusa morda ni mogoča, kadar velja odstopanje iz člena 32(4) Direktive (EU) 2019/2034, ker se zahteva za odložitev variabilnega prejemka ne uporablja; investicijska podjetja bi morala zagotoviti, da se lahko uporabi vračilo sredstev.
288. Dogovori o malusu in vračilu sredstev bi morali voditi v zmanjšanje variabilnega prejemka, kadar je ustrezno. V nobenem primeru ne bi smela eksplicitna naknadna prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem voditi v povečanje prvotno dodeljenega variabilnega prejemka ali, če je bil v preteklosti že uporabljen malus ali vračilo sredstev, v povečanje zmanjšane variabilnega prejemka.

15.7.2 Implicitne prilagoditve

289. Kadar se cena odziva na spremembe uspešnosti ali tveganja investicijskih podjetij, morajo ta za variabilne prejemke uporabiti instrumente. Spremembe cene delnic ali cene drugih

instrumentov se ne bi smele šteti za nadomestek za eksplicitne naknadne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem.

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

Naslov V – Investicijska podjetja, ki jim je dodeljena državna pomoč

16. Državna podpora in prejemki

291. Kadar je investicijskim podjetjem dodeljena izredna državna pomoč, bi se morali pristojni organi in investicijska podjetja v skladu z razdelkom 6 teh smernic redno posvetovati glede določitve skupnih sredstev variabilnih prejemkov in dodelitve variabilnega prejemka, da bi se zagotovila skladnost s členom 31 Direktive (EU) 2019/2034 in morebitnimi dodatnimi omejitvami, ki jih določijo pristojni organi. Nobeno plačilo variabilnega prejemka ne bi smelo ogrozati skladnosti s pripravljenim načrtom sanacije in prenehanja uporabe izredne državne pomoči.
292. Za investicijska podjetja, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2014/59/EU, bi se moralo pri politiki prejemkov uporabljati Sporočilo Komisije o uporabi pravil o državni pomoči za podporne ukrepe v korist bank v okviru finančne krize od 1. avgusta 2013 dalje (2013/C 216/01). Vsi pogoji v zvezi s prejemki, ki se določijo investicijskim podjetjem, ko Komisija potrdi in odobri državno pomoč, in v okviru katerih koli povezanih aktov, bi morali biti ustrezno upoštevani v politiki prejemkov investicijskih podjetij.
293. Variabilni prejemki zaposlenih v investicijskem podjetju ne bi smeli preprečevati pravičnega in pravočasnega vračila izredne državne pomoči ali doseganja ciljev, določenih v načrtu prestrukturiranja.
294. Investicijsko podjetje bi moralo zagotoviti, da proračun variabilnih prejemkov ali dospelost variabilnega prejemka v izplačilo in njegovo dejansko izplačilo ne škodujeta pravočasni vzpostavitvi njegove kapitalske osnove in zmanjšanju njegove odvisnosti od izredne državne pomoči.
295. Pristojni organi bi morali spremljati, ali investicijsko podjetje izpolnjuje pogoje iz člena 31 Direktive (EU) 2019/2034, in lahko določijo najvišji odstotek neto prihodkov, ki se lahko uporabi za izplačilo variabilnih prejemkov.

Naslov VI – Pristojni organi

17. Politike prejemkov

296. Pristojni organi bi morali pri nadzoru politik in prejemkov investicijskih podjetij uporabljati pristop, ki temelji na tveganju, ter te politike in prakse pregledati v skladu s smernicami organa EBA o procesu nadzorniškega pregledovanja.
297. Pristojni organi bi morali v okviru svojega nadzorniškega pregledovanja in ob upoštevanju teh smernic zagotoviti, da investicijska podjetja izpolnjujejo zahteve o politikah prejemkov, določene v Direktivi (EU) 2019/2034, in določbe regulativnih tehničnih standardov za opredeljene zaposlene, vključno z zahtevo, da imajo vzpostavljene ustrezne politike prejemkov, nevtralne glede na spol, za vse zaposlene in opredeljene zaposlene.
298. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da investicijska podjetja svoje politiko in prakse prejemkov uskladijo s svojo poslovno strategijo in dolgoročnim interesom, pri čemer je treba upoštevati poslovno strategijo in strategijo upravljanja tveganj, korporativno kulturo in vrednote ter profil tveganosti investicijskega podjetja.
299. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da so politike, prakse in postopki glede prejemkov investicijskih podjetij ustrezni, vključno z dodeljevanjem zajamčenih variabilnih prejemkov, odpravnin in diskrecijskih pokojninskih ugodnosti.
300. Pristojni organi bi morali zagotoviti, da so investicijska podjetja določila ustrezno zgornje razmerje med variabilnim in fiksnim delom celotnega prejemka.
301. Pristojni organi bi morali pregledati razliko v plačilu med spoloma v investicijskih podjetjih in na podlagi kakršnih koli znakov, da politike prejemkov niso nevtralne glede na spol, nadalje ukrepati.
302. Pristojni organi bi morali biti zadovoljni s splošnim rezultatom postopka opredelitve ter bi morali oceniti, ali so bili opredeljeni vsi zaposleni, katerih dejavnosti pomembno vplivajo ali bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti investicijskega podjetja ali sredstev, ki jih to upravlja, ali so vse izključitve zaposlenih iz te kategorije zaposlenih, kadar so zaposleni opredeljeni le na podlagi kvantitativnih meril iz regulativnih tehničnih standardov, ustrezno utemeljene ter ali so se upoštevali ustrezni postopki iz teh smernic in regulativnih tehničnih standardov.
303. Brez poseganja v druge nadzorniške in disciplinske ukrepe ter sankcije bi morali pristojni organi od investicijskih podjetij zahtevati, da sprejmejo zadostne ukrepe za odpravo vseh ugotovljenih pomanjkljivosti. Kadar investicijska podjetja take zahteve ne izpolnijo, bi bilo treba sprejeti ustrezne nadzorniške ukrepe.

20. Razkritja

304. Pristojni organi bi morali pregledati javna razkritja o prejemkih, ki jih investicijsko podjetje izvede v skladu s členom 51 Uredbe (EU) 2019/2033, ter bi morali določiti, za katera investicijska podjetja bi bilo treba izvajati redne preglede razkritij.
305. Pristojni organi bi morali poleg primerjave praks prejemkov, ki se zahteva v skladu s členom 34(1) Direktive (EU) 2019/2034, in zbiranja podatkov o zaposlenih z visokimi prejemki na podlagi člena 34(4) navedene direktive zahtevati redno (ali izredno) nadzorniško poročanje o razkritjih prejemkov, kot je ustrezno, za namene spremljanja sprememb v praksah prejemkov v investicijskih podjetjih in zlasti v največjih investicijskih podjetjih v zadevni državi članici.

21. Kolegiji nadzornikov

306. Kolegiji nadzornikov, ustanovljeni v skladu s členom 48 Direktive (EU) 2019/2034, bi morali v okviru procesa nadzorniškega pregledovanja razpravljati o vprašanjih v zvezi s prejemki, pri čemer bi morali upoštevati dodatna področja nadzorniškega pregledovanja, v skladu s temi smernicami.

