II

(Muut kuin lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttävät säädökset)

ASETUKSET

KOMISSION DELEGOITU ASETUS (EU) 2021/923,

annettu 25 päivänä maaliskuuta 2021,

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla, joissa vahvistetaan kriteerit johtotehtävien, valvontatoimintojen, olennaisten liiketoimintayksiköiden ja olennaisten liiketoimintayksiköiden riskiprofiiliin kohdistuvien merkittävien vaikutusten määrittelemiseksi ja sellaisten henkilöstön jäsenten tai henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammattitoiminnalla on laitoksen riskiprofiiliin yhtä olennainen vaikutus kuin kyseisen direktiivin 92 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla henkilöstön jäsenillä tai henkilöstöryhmillä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen,

ottaa huomioon oikeudesta harjoittaa luottolaitostoimintaa ja luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta, direktiivin 2002/87/EY muuttamisesta sekä direktiivien 2006/48/EY ja 2006/49/EY kumoamisesta 26 päivänä kesäkuuta 2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU ([1]) ja erityisesti sen 94 artiklan 2 kohdan,

sekä katsoo seuraavaa:

(1) Laitoksen riskiprofiiliin voi vaikuttaa olennaisesti paitsi direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitettujen henkilöstön jäsenten ammattitoiminta, myös muiden henkilöstön jäsenten ammattitoiminta. Näin on erityisesti silloin kun tällaiset henkilöstön jäsenet ovat johtotehtävissä olennaisissa liiketoimintayksiköissä tai valvontatoiminnoissa, minkä vuoksi he voivat tehdä strategisia tai muita perustavanlaatuisia päätöksiä, jotka vaikuttavat liiketoimintaan tai sovellettavaan valvontakehykseen. Tällaisia valvontatoimintoja ovat tyypillisesti riskinhallinta, sääntöjen noudattamisen tarkastaminen ja sisäinen tarkastus. Olennaisten liiketoimintayksiköiden ottamat riskit ja tapa, jolla kyseisiä yksikköjä johdetaan, ovat tärkeimpiä laitoksen riskiprofiiliin vaikuttavia tekijöitä.

(2) Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa kriteerit, joiden avulla voidaan yksilöidä myös muut kuin direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitetut henkilöstön jäsenet, joiden ammattitoiminnalla voi olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Kriteereissä olisi otettava huomioon tällaisten henkilöstön jäsenten valtuudet ja tehtävät, asianomaisen laitoksen riskiprofiili ja suoritusindikaattorit, laitoksen sisäinen organisaatio sekä sen luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Kriteerien olisi myös oltava sellaiset, että laitokset voivat tarjota palkitsemisjärjestelmässään asianmukaiset kannustimet sen varmistamiseksi, että asianomaiset henkilöstön jäsenet toimivat tehtäviään suorittaessaan varovaisesti. Lisäksi kriteereissä olisi otettava huomioon laitoksen eri toimintoihin liittyvä riskitaso.

(3) Joidenkin henkilöstön jäsenten tehtävänä on antaa laitoksen liiketoiminnan kannalta ratkaisevan tärkeää sisäistä tukea. Myös heidän toiminnallaan ja päätöksillään voi olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, koska heidän toimintansa ja päätöksensä voivat altistaa laitoksen olennaisille operatiivisille ja muille riskeille.

(4) Luottoriskejä ja markkinariskejä otetaan yleensä liiketoiminnan luomiseksi. Tällaisilla liiketoiminnoilla voi niihin liittyvistä määristä ja riskeistä riippuen olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Sen vuoksi on aiheellista käyttää valtuuksien rajoihin perustuvia kriteerejä sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi, joiden toiminnalla

([1]) EUVL L 176, 27.6.2013, s. 338.

voi olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Nämä kriteerit olisi laskettava vähintään kerran vuodessa pääomalukujen ja sääntelytarkoituksiin käytettyjen menetelmien pohjalta. Luottoriskeihin olisi kuitenkin sovellettava *de minimis* -kynnysarvoa sen varmistamiseksi, että kriteerejä sovelletaan pienissä laitoksissa oikeasuhteisesti.

(5) Sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöintikriteereissä, joiden ammattitoiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, olisi otettava huomioon myös se, että tietyt laitokset voidaan vapauttaa kaupankäyntivarastoa koskevista vaatimuksista Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 575/2013 ([2]) nojalla ja että kyseisessä asetuksessa rajat määritetään eri tavoin sen mukaan, mitä menetelmää laitos käyttää pääomavaatimusten laskemiseen.

(6) Sen vuoksi olisi varmistettava asianmukaisten laadullisten kriteerien avulla, että henkilöstön jäsenet, jotka vastaavat sellaisista henkilöstöryhmistä, joiden toiminnalla saattaa olla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, yksilöidään henkilöiksi, joilla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Tämä käsittää tilanteet, joissa johtavassa asemassa olevien henkilöstön jäsenten yksittäisten alaisten toiminnalla ei ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin mutta joissa alaisten toiminta on kokonaisuutena tarkasteltuna niin laajaa, että sillä saattaa olla tällainen vaikutus riskiprofiiliin.

(7) Henkilöstön jäsenten kokonaispalkka määräytyy yleensä sen mukaan, missä määrin he myötävaikuttavat laitoksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen. Sen vuoksi palkitseminen riippuu myös henkilöstön jäsenten vastuualueista, tehtävistä, pätevyydestä ja taidoista sekä heidän ja laitoksen suoriutumisesta. Jos henkilöstön jäsenen kokonaispalkka ylittää tietyn kynnysarvon, on kohtuullista olettaa, että palkka on yhteydessä siihen, missä määrin kyseinen henkilöstön jäsen myötävaikuttaa laitoksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen, ja sitä kautta siihen, missä määrin kyseisen henkilöstön jäsenen ammattitoiminta vaikuttaa laitoksen riskiprofiiliin. Sen määrittämiseksi, onko tällaisen henkilöstön jäsenen ammattitoiminnalla olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, on sen vuoksi asianmukaista käyttää määrällisiä kriteerejä, jotka liittyvät henkilöstön jäsenen kokonaispalkkaan, sekä absoluuttisin luvuin että suhteessa saman laitoksen muihin henkilöstön jäseniin.

(8) Olisi vahvistettava selkeät ja asianmukaiset kynnysarvot sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammattitoiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Laitoksilta olisi edellytettävä määrällisten kriteerien soveltamista oikea-aikaisesti. Jotta määrälliset kriteerit olisivat realistisia, niissä olisi otettava huomioon palkitsemisen kehitys. Tätä varten kriteerien määrittämisessä olisi ensinnäkin otettava huomioon edeltävän toimintavuoden kokonaispalkka, joka sisältää sekä kyseiseltä toimintavuodelta maksetun kiinteän palkkion että kyseisenä toimintavuonna myönnetyn muuttuvan palkkion. Toiseksi kriteerien määrittämisessä olisi otettava huomioon edeltävän toimintavuoden kokonaispalkka, joka sisältää sekä kyseiseltä toimintavuodelta maksetun kiinteän palkkion että kuluvana toimintavuonna edeltävän tilikauden osalta myönnetyn muuttuvan palkkion. Jälkimmäisen menetelmän avulla yksilöinnissä voidaan ottaa paremmin huomioon tosiasiallinen palkka tietyltä toimintakaudelta, mutta sitä voidaan soveltaa vain jos on edelleen ajallisesti mahdollista tehdä määrällisten kriteerien soveltamiseksi tarvittava laskelma. Jos tällaista laskelmaa ei voida enää tehdä, olisi käytettävä ensin mainittua menetelmää. Kumpaakin menetelmää sovellettaessa muuttuva palkkio voi laitoksen käyttämistä suoritusperusteista riippuen sisältää määriä, jotka on myönnetty yhtä vuotta pidemmältä toimintakaudelta.

(9) Direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa asetettu määrällinen kynnysarvo sellaisen henkilöstön yksilöimiseksi, jonka toiminnalla on olennainen vaikutus olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiiliin, on 500 000 euroa ja vähintään laitoksen ylimmän hallintoelimen ja toimivan johdon jäsenten palkitsemisen keskiarvo. Kun palkka ylittää tämän määrällisen kynnysarvon tai kuuluu laitoksen korkeimpiin, syntyy vahva olettama siitä, että tällaista palkkaa saavan henkilöstön toiminnalla on olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, minkä vuoksi olisi selvitettävä tarkemmin, onko tällaisten henkilöstön jäsenten ammattitoiminnalla tosiasiassa olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.

([2]) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 575/2013, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ja asetuksen (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 176, 27.6.2013, s. 1).

(10) Henkilöstön jäseniin ei pitäisi soveltaa direktiivin 2013/36/EU 94 artiklaa, jos laitokset toteavat objektiivisten lisäkriteerien perusteella, että kyseisten henkilöstön jäsenten toiminnalla ei tosiasiassa ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, kun otetaan huomioon kaikki riskit, joita laitokseen kohdistuu tai saattaa kohdistua. Määrällisten kriteerien mukaan yksilöityjen, eniten ansaitsevien henkilöstön jäsenten poissulkemiseen olisi saatava toimivaltaisen viranomaisen lupa, jotta voidaan varmistaa kriteerien tuloksellinen ja johdonmukainen soveltaminen. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen hyväksyy sellaisen (suurituloisen) henkilöstön jäsenen poissulkemisen, jonka palkka on yli 1 000 000 euroa, sen on ilmoitettava asiasta Euroopan pankkiviranomaiselle, jäljempänä 'EPV', jotta EPV voi arvioida kriteerien soveltamisen johdonmukaisuutta.

(11) Jotta toimivaltaiset viranomaiset ja tilintarkastajat voisivat tarkastella laitosten tekemiä arviointeja sellaisten henkilöstönsä jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammattitoiminnalla on olennainen vaikutus laitosten riskiprofiiliin, on ehdottoman tärkeää, että laitokset pitävät kirjaa tehdyistä arvioinneista ja niiden tuloksista, myös niiden henkilöstön jäsenten osalta, jotka on yksilöity kokonaispalkkansa perusteella, mutta joiden ammattitoiminnalla ei ole arvioitu olevan olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin.

(12) Komission delegoitu asetus (EU) N:o 604/2014 ([3]) olisi kumottava. Tämän asetuksen noudattamisesta ei kuitenkaan saisi aiheutua kohtuuttomia kustannuksia asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 2 alakohdassa määritellyille sijoituspalveluyrityksille. Niihin olisi sen vuoksi sovellettava delegoitua asetusta (EU) N:o 604/2014 edelleen 26 päivään kesäkuuta 2021 saakka, koska tuohon päivämäärään mennessä jäsenvaltioiden on hyväksyttävä ja julkaistava toimenpiteet Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/2034 ([4]) noudattamiseksi.

(13) Tämä asetus perustuu EPV:n komissiolle toimittamaan teknisten säätelystandardien luonnokseen.

(14) EPV on järjestänyt avoimen julkisen kuulemisen niistä teknisten sääntelystandardien luonnoksista, joihin tämä asetus perustuu, analysoinut niihin mahdollisesti liittyviä kustannuksia ja hyötyjä sekä pyytänyt neuvoa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1093/2010 ([5]) 37 artiklan mukaisesti perustetulta pankkialan osallisryhmältä,

ON HYVÄKSYNYT TÄMÄN ASETUKSEN:

1 artikla

Määritelmät

Tässä asetuksessa tarkoitetaan:

1) 'johtotehtävillä' tilannetta, jossa henkilöstön jäsen:

   a) johtaa liiketoimintayksikköä tai valvontatoimintaa ja on suoraan vastuuvelvollinen koko ylimmälle hallintoelimelle tai sen jäsenelle tai toimivalle johdolle;

   b) johtaa jotakin 5 artiklan a alakohdassa mainituista toiminnoista;

   c) johtaa liiketoimintayksikköä tai valvontatoimintaa, joka kuuluu asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 146 alakohdassa määritellyn suuren laitoksen alaisuuteen, ja raportoi a alakohdassa tarkoitettuja tehtäviä hoitavalle henkilöstön jäsenelle.

2) 'valvontatoiminnalla' toimintaa, joka on riippumaton sen valvonnan kohteena olevista liiketoimintayksiköistä ja jonka tehtävänä on arvioida objektiivisesti laitoksen riskejä sekä tarkastella niitä tai raportoida niistä, mukaan lukien mutta ei yksinomaan riskienhallinta, sääntöjen noudattamisen tarkastaminen ja sisäinen tarkastus.

([3]) Komission delegoitu asetus (EU) N:o 604/2014, annettu 4 päivänä maaliskuuta 2014, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla laadullisista ja asianmukaisista määrällisistä perusteista sellaisten henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin (EUVL L 167, 6.6.2014, s. 30).

([4]) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2034, annettu 27 päivänä marraskuuta 2019, sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta ja direktiivien 2002/87/EY, 2009/65/EY, 2011/61/EU 2013/36/EU, 2014/59/EU ja 2014/65/EU muuttamisesta (EUVL L 314, 5.12.2019, s. 64).

([5]) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1093/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan pankkiviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/78/EY kumoamisesta (EUVL L 331, 15.12.2010, s. 12).

3) ’olennaisella liiketoimintayksiköllä’ asetuksen (EU) N:o 575/2013 142 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määriteltyä liiketoimintayksikköä, joka täyttää jonkin seuraavista kriteereistä:

a) sille on kohdennettu vähintään 2 prosenttia direktiivin 2013/36/EU 73 artiklassa tarkoitetusta laitoksen sisäisestä pääomasta tai laitos on muulla tavoin arvioinut, että sillä on olennainen vaikutus laitoksen sisäiseen pääomaan;

b) se on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/59/EU ([6]) 2 artiklan 1 kohdan 36 alakohdassa määritelty ydinliiketoiminta-alue.

2 artikla

Kriteerien soveltaminen

1. Kun tätä asetusta sovelletaan direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 1 kohtaa noudattaen yksittäisen laitoksen tasolla, tämän asetuksen 3–6 artiklassa säädettyjen kriteerien noudattamista arvioidaan laitoksen yksilöllisen riskiprofiilin perusteella.

2. Kun tätä asetusta sovelletaan direktiivin 2013/36/EU 109 artiklan 2–6 kohtaa noudattaen konsolidointiryhmän tai alakonsolidointiryhmän tasolla, tämän asetuksen 3–6 artiklassa säädettyjen kriteerien noudattamista arvioidaan asianomaisen emoyrityksen, rahoitusalan holdingyhtiön tai rahoitusalan sekaholdingyhtiön riskiprofiilin perusteella konsolidointiryhmän tai alakonsolidointiryhmän tasolla.

3. Kun 6 artiklan 1 kohdan a alakohtaa sovelletaan yksittäisen laitoksen tasolla, otetaan huomioon kyseiseltä laitokselta saatu palkka. Kun 6 artiklan 1 kohdan a alakohtaa sovelletaan konsolidointiryhmän tai alakonsolidointiryhmän tasolla, konsolidoivan laitoksen on otettava huomioon kaikilta kyseiseen ryhmään kuuluvilta yhteisöiltä saadut palkat.

4. Jäljempänä olevan 6 artiklan 1 kohdan b alakohtaa sovelletaan ainoastaan yksittäisen laitoksen tasolla.

3 artikla

Kriteerit sen määrittämiseksi, onko henkilöstön jäsenten ammattitoiminnalla direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu merkittävä vaikutus asianomaisen olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiiliin

Laitosten on sovellettava palkitsemisjärjestelmissään kaikkia seuraavia kriteerejä sen määrittämiseksi, onko henkilöstön jäsenten ammattitoiminnalla merkittävä vaikutus olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiiliin:

a) olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiili;

b) direktiivin 2013/36/EU 73 artiklassa tarkoitettu sisäisen pääoman jakautuminen, jotta voidaan ottaa huomioon riskien luonne ja taso;

c) liiketoimintayksikön riskilimiitit;

d) riski- ja suoritusindikaattorit, joita laitos käyttää tunnistaakseen, hallitakseen ja seuratakseen olennaisen liiketoimintayksikön riskejä direktiivin 2013/36/EU 74 artiklan mukaisesti;

e) suoritusperusteet, jotka laitos on vahvistanut direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan a ja b alakohtaa noudattaen;

f) asianomaisen olennaisen liiketoimintayksikön henkilöstön jäsenten tai henkilöstöryhmien tehtävät ja toimivaltuudet.

([6]) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/59/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten elvytys- ja kriisinratkaisukehyksestä sekä neuvoston direktiivin 82/891/ETY, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivien 2001/24/EY, 2002/47/EY, 2004/25/EY, 2005/56/EY, 2007/36/EY, 2011/35/EU, 2012/30/EU ja 2013/36/EU ja asetusten (EU) N:o 1093/2010 ja (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 190).

4 artikla

Henkilöstön jäsenet tai henkilöstöryhmät, joiden ammattitoiminnalla on laitoksen riskiprofiiliin yhtä olennainen vaikutus kuin direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa tarkoitetulla henkilöstöllä

Laitosten on katsottava henkilöstön jäsenillä tai henkilöstöryhmillä olevan laitoksen riskiprofiiliin yhtä olennainen vaikutus kuin direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla henkilöstön jäsenillä, jos kyseiset henkilöstön jäsenet tai henkilöstöryhmät täyttävät jonkin tämän asetuksen 5 tai 6 artiklassa vahvistetuista kriteereistä.

5 artikla

Laadulliset kriteerit

Henkilöstön jäsenillä on katsottava olevan laitoksen riskiprofiiliin olennainen vaikutus paitsi silloin kun on kyse direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitetuista henkilöstön jäsenistä myös silloin kun yksi tai useampi seuraavista laadullisista kriteereistä täyttyy:

a) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuu seuraavista:

   i) oikeudelliset asiat;

   ii) kirjanpitoperiaatteiden ja -menettelyjen moitteettomuus;

   iii) raha-asiat, verotus ja budjetointi mukaan luettuina;

   iv) taloudellisten analyysien laatiminen;

   v) rahanpesun ja terrorismin rahoituksen ehkäiseminen;

   vi) henkilöstöasiat;

   vii) palkitsemisjärjestelmän laatiminen tai toteuttaminen;

   viii) tietotekniikka;

   ix) tietoturvallisuus;

   x) komission delegoidun asetuksen (EU) 2017/565 ([7]) 30 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen ratkaisevan tärkeiden tai tärkeiden operatiivisten toimintojen ulkoistamisjärjestelyjen johtaminen;

b) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuu jostakin direktiivin 2013/36/EU 79–87 artiklassa mainitusta riskiluokasta tai hän on jostakin kyseisissä artikloissa mainitusta riskiluokasta vastaavan komitean äänivaltainen jäsen;

c) henkilöstön jäsen täyttää yhden seuraavista kriteereistä, kun on kyse luottoriskeistä, joiden nimellisarvo liiketoimea kohden on 0,5 prosenttia laitoksen ydinpääomasta ja vähintään 5 miljoonaa euroa:

   i) henkilöstön jäsenellä on valtuudet tehdä, hyväksyä tai estää vetollaan tällaisia luottoriskejä koskevia päätöksiä;

   ii) henkilöstön jäsen on äänivaltainen jäsen komiteassa, jolla on valtuudet tehdä tämän c alakohdan i alakohdassa tarkoitettuja päätöksiä;

d) henkilöstön jäsen täyttää jonkin seuraavista kriteereistä, kun on kyse laitoksesta, johon ei sovelleta asetuksen (EU) N:o 575/2013 94 artiklassa säädettyä, kaupankäyntivarastoon liittyvää vähäistä liiketoimintaa koskevaa poikkeusta:

   i) henkilöstön jäsenellä on valtuudet tehdä, hyväksyä tai estää vetollaan päätöksiä kaupankäyntivarastoon liittyvistä liiketoimista, jotka yhteenlaskettuina ylittävät jonkin seuraavista kynnysarvoista:

      — markkinariskeihin liittyvä omien varojen vaatimus, joka on vähintään 0,5 prosenttia laitoksen ydinpääomasta, jos käytetään standardimenetelmää;

      — vähintään 5 prosenttia kaupankäyntivarastoon liittyville vastuille 99 prosentin yksisuuntaisella luottamusvälillä ilmoitetusta laitoksen sisäisestä value-at-risk-rajasta, jos sisäiseen malliin perustuva menetelmä hyväksytään sääntelytarkoituksiin;

([7]) Komission delegoitu asetus (EU) 2017/565, annettu 25 päivänä huhtikuuta 2016, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/65/EU täydentämisestä sijoituspalveluyritysten toiminnan järjestämistä koskevien vaatimusten, toiminnan harjoittamisen edellytysten ja kyseisessä direktiivissä määriteltyjen käsitteiden osalta (EUVL L 87, 31.3.2017, s. 1).

ii) henkilöstön jäsen on äänivaltainen jäsen komiteassa, jolla on valtuudet tehdä tämän alakohdan i alakohdassa tarkoitettuja päätöksiä;

e) henkilöstön jäsen johtaa sellaisten henkilöstön jäsenten muodostamaa ryhmää, joista kullakin on valtuudet toteuttaa laitoksen nimissä liiketoimia, ja jompikumpi seuraavista edellytyksistä täyttyy:

i) kyseiset valtuudet yhteenlaskettuina vastaavat c alakohdan i alakohdassa tai d alakohdan i alakohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa säädettyä kynnysarvoa tai ylittävät sen;

ii) kyseiset valtuudet ovat vähintään 5 prosenttia kaupankäyntivarastoon liittyville vastuille 99 prosentin yksisuuntaisella luottamusvälillä ilmoitetusta laitoksen sisäisestä value-at-risk-rajasta, jos sisäiseen malliin perustuva menetelmä hyväksytään sääntelytarkoituksiin; jos laitos ei laske value-at-risk-lukua kyseisen henkilöstön jäsenen tasolla, hänen alaisuudessaan toimivien henkilöstön jäsenten value-at-risk-rajat on laskettava yhteen;

f) henkilöstön jäsen täyttää jommankumman seuraavista kriteereistä, kun on kyse päätöksistä, joilla hyväksytään tai estetään vetolla uusien tuotteiden käyttöönotto:

i) henkilöstön jäsenellä on valtuudet tehdä tällaisia päätöksiä;

ii) henkilöstön jäsen on äänivaltainen jäsen komiteassa, jolla on valtuudet tehdä tällaisia päätöksiä.

6 artikla

Määrälliset kriteerit

1. Henkilöstön jäsenillä on katsottava olevan laitoksen riskiprofiiliin olennainen vaikutus paitsi silloin kun on kyse direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan a, b ja c alakohdassa tarkoitetuista henkilöstön jäsenistä myös silloin kun jokin seuraavista määrällisistä kriteereistä täyttyy:

a) henkilöstön jäsenten, mukaan lukien direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetut henkilöstön jäsenet, edellisellä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkka on vähintään 750 000 euroa;

b) jos laitoksessa on yli 1 000 työntekijää, henkilöstön jäsen kuuluu siihen 0,3 prosentin osuuteen (määrä pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun) henkilöstön jäsenistä, jonka edellisellä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkka oli yksittäisen laitoksen tasolla suurin;

2. Edellä 1 kohdassa säädettyjä kriteereitä ei sovelleta, jos laitos toteaa, että kyseisen henkilöstön jäsenen ammattitoiminnalla ei ole olennaista vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, koska kyseinen henkilöstön jäsen tai se henkilöstöryhmä, johon hän kuuluu, täyttää jonkin seuraavista edellytyksistä:

a) henkilöstön jäsen tai henkilöstöryhmä harjoittaa ammattitoimintaa ja käyttää valtuuksia ainoastaan sellaisessa liiketoimintayksikössä, joka ei ole olennainen liiketoimintayksikkö;

b) henkilöstön jäsenen tai henkilöstöryhmän ammattitoiminnalla ei ole 3 artiklassa esitettyjen kriteerien perusteella merkittävää vaikutusta olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiiliin.

3. Jos laitos aikoo soveltaa 2 kohtaa, sen on saatava sitä varten laitoksen vakavaraisuusvalvonnasta vastaavan toimivaltaisen viranomaisen ennakkolupa. Toimivaltainen viranomainen antaa ennakkoluvan vain, jos laitos pystyy osoittamaan, että jokin 2 kohdassa säädetyistä edellytyksistä täyttyy.

4. Jos henkilöstön jäsenen edeltävällä tilikaudella tai sen osalta saama kokonaispalkka on vähintään 1 000 000 euroa, toimivaltainen viranomainen antaa 3 kohdassa tarkoitetun ennakkoluvan vain poikkeustapauksissa. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen antaa tällaista henkilöstön jäsentä koskevan luvan, se on ilmoitettava asiasta Euroopan pankkiviranomaiselle, jotta varmistetaan tämän artiklan johdonmukainen soveltaminen.

Asianomaisen laitoksen on osoitettava, että on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, ja toimivaltainen viranomainen arvioi asian. Poikkeuksellisilla olosuhteilla tarkoitetaan tilanteita, jotka ovat epätavallisia ja erittäin harvinaisia tai kaukana tavanomaisesta. Poikkeuksellisten olosuhteiden tulee liittyä asianomaiseen henkilöstön jäseneen.

7 artikla

Ylimmän hallintoelimen ja toimivan johdon jäsenten kokonaispalkan keskiarvon ja muuttuvien palkkioiden laskeminen

1. Kaikkien ylimmän hallintoelimen ja toimivan johdon jäsenten kokonaispalkan keskiarvo on laskettava ottaen huomioon kaikkien ylimmän hallintoelimen jäsenten johto- ja valvontatehtävistään saamien sekä kaikkien direktiivin 2013/36/EU 3 artiklan 1 kohdan 9 alakohdassa määritellyn toimivan johdon jäsenten saamien kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä.

2. Sovellettaessa tätä asetusta on myönnettyjen mutta vielä maksamattomien muuttuvien palkkioiden arvo määritettävä myöntämispäivän mukaan ottamatta huomioon direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdassa tarkoitettua diskonttokoron soveltamista tai jo aiemmin ansaittujen palkkioiden vähennyksiä, jotka on tehty takaisinperintänä, riskiperusteisina alennuksina tai muulla tavoin.

3. Kaikki muuttuvien ja kiinteiden palkkioiden määrät on laskettava bruttomääräisinä ja kokopäivätyötä vastaavina.

4. Laitoksen palkitsemisjärjestelmässä on vahvistettava kokonaispalkan laskemisessa huomioon otettavan muuttuvan palkkion viitevuosi. Kyseisen viitevuoden on oltava joko sitä tilikautta edeltävä vuosi, jona muuttuva palkkio myönnetään, tai sitä tilikautta edeltävä vuosi, jonka osalta muuttuva palkkio myönnetään.

8 artikla

Delegoidun asetuksen (EU) N:o 604/2014 kumoaminen

Kumotaan delegoitu asetus (EU) N:o 604/2014. Delegoitua asetusta on kuitenkin edelleen sovellettava asetuksen (EU) N:o 575/2013 4 artiklan 1 kohdan 2 alakohdassa määriteltyihin sijoituspalveluyrityksiin 26 päivään kesäkuuta 2021 saakka.

9 artikla

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan viidentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Tämä asetus on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa.

Tehty Brysselissä 25 päivänä maaliskuuta 2021.

Komission puolesta
Puheenjohtaja
Ursula VON DER LEYEN