II

(Nezakonodajni akti)

UREDBE

DELEGIRANA UREDBA KOMISIJE (EU) 2021/923

z dne 25. marca 2021

o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi, ki določajo merila za opredelitev vodstvene odgovornosti, kontrolnih funkcij, pomembnih poslovnih enot in pomembnega vpliva na profil tveganosti pomembne poslovne enote ter merila za opredelitev zaposlenih ali kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti podobno pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije kot dejavnosti zaposlenih ali kategorij zaposlenih iz člena 92(3) Direktive

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKA KOMISIJA JE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije,

ob upoštevanju Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij, spremembi Direktive 2002/87/ES in razveljavitvi direktiv 2006/48/ES in 2006/49/ES ([1]) ter zlasti člena 94(2) Direktive,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Na profil tveganosti institucije lahko pomembno vplivajo ne le poklicne dejavnosti zaposlenih iz točk (a), (b) in (c) člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, temveč tudi poklicne dejavnosti drugih zaposlenih. To velja zlasti, kadar imajo ti zaposleni vodstvene odgovornosti za pomembne poslovne enote ali za kontrolne funkcije, ker lahko sprejemajo strateške ali druge temeljne odločitve, ki vplivajo na poslovne dejavnosti ali uporabljeni okvir kontrole. Takšne kontrolne funkcije običajno vključujejo upravljanje tveganj, zagotavljanje skladnosti in notranjo revizijo. Tveganja, ki jih nosijo pomembne poslovne enote, in način njihovega upravljanja so najpomembnejši dejavniki za profil tveganosti institucije.

(2) Zato je poleg zaposlenih iz točk (a), (b) in (c) člena 92(3) Direktive 2013/36/EU treba določiti merila za opredelitev drugih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Ta merila bi morala upoštevati pristojnosti in odgovornosti teh zaposlenih, profil tveganosti in kazalnike uspešnosti zadevne institucije, njeno notranjo organiziranost ter njeno naravo, obseg in kompleksnost. Ta merila bi morala institucijam tudi omogočiti, da v svojih politikah prejemkov določijo ustrezne spodbude za zagotovitev, da zadevni zaposleni pri opravljanju svojih nalog ravnajo skrbno. Nazadnje bi morala navedena merila odražati stopnjo tveganja različnih dejavnosti znotraj institucije.

(3) Nekateri zaposleni so odgovorni za zagotavljanje notranje podpore, ki je bistvena za izvajanje poslovnih dejavnosti institucije. Njihove dejavnosti in odločitve prav tako lahko pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, saj lahko institucijo izpostavijo pomembnim operativnim in drugim tveganjem.

(4) Kreditno tveganje in tržno tveganje se običajno prevzameta z namenom ustvarjanja poslov. Odvisno od vpletenih zneskov in tveganja lahko takšne poslovne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Zato je primerno, da se za opredelitev zaposlenih, katerih dejavnosti lahko pomembno vplivajo na profil tveganosti

([1]) UL L 176, 27.6.2013, str. 338.

institucije, uporabijo merila, ki temeljijo na omejitvah pooblastil. Ta merila bi bilo treba izračunati vsaj enkrat letno na podlagi podatkov o kapitalu in pristopov, ki se uporabljajo za regulativne namene. Za zagotovitev sorazmerne uporabe meril v majhnih institucijah pa bi bilo treba uporabiti prag *de minimis* za kreditno tveganje.

(5) Merila za opredelitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, bi morala upoštevati tudi, da se v skladu z Uredbo (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta ([2]) za nekatere institucije lahko opustijo zahteve glede trgovalne knjige in da so v navedeni uredbi omejitve za institucije določene na različne načine z uporabo različnih pristopov za izračun kapitalskih zahtev.

(6) Z ustreznimi kvalitativnimi merili bi se moralo zagotoviti, da se za zaposlene opredeli, da pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, če so odgovorni za skupine zaposlenih, katerih dejavnosti bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti institucije. To vključuje primere, ko dejavnosti posameznih zaposlenih pod njihovim vodstvom posamezno nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, vendar bi celotni obseg njihovih dejavnosti lahko imel takšen vpliv.

(7) Celotni prejemki zaposlenih so običajno odvisni od prispevka zaposlenih k uspešnemu doseganju poslovnih ciljev institucije. Ti prejemki so torej odvisni od odgovornosti, nalog, sposobnosti in veščin zaposlenih ter od uspešnosti zaposlenih in institucije. Če so zaposlenemu dodeljeni celotni prejemki, ki presegajo določen prag, je razumno predvidevati, da so taki prejemki povezani s prispevkom zaposlenega k poslovnim ciljem institucije in torej z vplivom poklicnih dejavnosti zaposlenega na profil tveganosti institucije. Zato je primerno uporabiti kvantitativna merila v zvezi s celotnim prejemkom zaposlenega, tako v absolutnem smislu kot v razmerju do drugih zaposlenih v isti instituciji, da se ugotovi, ali bi poklicne dejavnosti tega zaposlenega lahko pomembno vplivale na profil tveganosti institucije.

(8) Določiti bi bilo treba jasne in primerne pragove za opredelitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Institucije bi morale pravočasno uporabiti kvantitativna merila. Kvantitativna merila bi morala slediti razvoju prejemkov, da bi bila realistična. Na podlagi prve metode, ki sledi takemu razvoju, merila temeljijo na celotnem prejemku, dodeljenem v predhodnem letu ocenjevanja uspešnosti, ki vključuje fiksne prejemke, izplačane za zadevno leto ocenjevanja uspešnosti, in variabilne prejemke, dodeljene v zadevnem letu uspešnosti. Na podlagi druge metode, ki sledi takemu razvoju, ta merila temeljijo na celotnem prejemku, dodeljenem za predhodno leto ocenjevanja uspešnosti, ki vključuje fiksne prejemke, izplačane za zadevno leto ocenjevanja uspešnosti, in variabilne prejemke, dodeljene v tekočem letu ocenjevanja uspešnosti za predhodno poslovno leto. Zadnjenavedena metoda zagotavlja boljšo uskladitev postopka opredelitve z dejanskimi prejemki, dodeljenimi za obdobje uspešnosti, vendar se lahko uporabi le, kadar je še vedno mogoč pravočasen izračun za uporabo kvantitativnih meril. Če tak izračun ni več mogoč, je treba uporabiti prvo metodo. Pri obeh metodah lahko variabilni prejemki vključujejo zneske, ki se dodelijo na podlagi obdobij ocenjevanja uspešnosti, ki so daljša od enega leta, odvisno od meril uspešnosti, ki jih uporablja institucija.

(9) Člen 92(3) Direktive 2013/36/EU za opredelitev zaposlenih, katerih dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti pomembne poslovne enote, določa kvantitativni prag 500 000 EUR v kombinaciji s povprečnim prejemkom, izplačanim članom upravljalnega organa in višjemu vodstvu. Prejemki, ki presegajo ta količinski prag ali ustrezajo enim najvišjih prejemkov v instituciji, tako vzpostavljajo močno domnevo, da dejavnosti zaposlenih, ki take prejemke prejemajo, pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije; v tem primeru bi bilo treba uporabiti večji nadzorniški pregled, da se ugotovi, ali poklicne dejavnosti teh zaposlenih pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

([2]) Uredba (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter o spremembi Uredbe (EU) št. 648/2012 (UL L 176, 27.6.2013, str. 1).

(10) Za zaposlene ne bi smel veljati člen 94 Direktive 2013/36/EU, kadar institucije na podlagi dodatnih objektivnih meril ugotovijo, da dejavnosti teh zaposlenih dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, pri čemer se upoštevajo vsa tveganja, ki jim je institucija izpostavljena ali bi jim lahko bila izpostavljena. Da se zagotovi učinkovita in dosledna uporaba teh objektivnih meril, bi morali pristojni organi odobriti izključitev zaposlenih z najvišjimi prejemki, ki so opredeljeni na podlagi kvantitativnih meril. Za zaposlene, ki jim je dodeljenih več kot 1 000 000 EUR (zaposleni z visokimi prejemki), bi morali pristojni organi pred odobritvijo izključitve obvestiti Evropski bančni organ (v nadaljnjem besedilu: EBA), da lahko ta oceni dosledno uporabo teh meril.

(11) Da bi lahko pristojni organi in revizorji pregledali ocene, ki so jih izvedle institucije, da bi opredelile svoje zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profile tveganosti teh institucij, je ključnega pomena, da institucije vodijo evidenco opravljenih ocen in njihovih rezultatov, vključno z zaposlenimi, ki so bili opredeljeni v skladu z merili, ki temeljijo na njihovih celotnih prejemkih, vendar se za njihove poklicne dejavnosti ocenjuje, da nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije.

(12) Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 604/2014 ([3]) bi bilo treba razveljaviti. Vendar investicijska podjetja, kot so opredeljena v točki (2) člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, pri izpolnjevanju zahtev iz te uredbe ne bi smela nositi neupravičenih stroškov. Zato bi se morala za taka podjetja še naprej uporabljati Delegirana uredba (EU) št. 604/2014, in sicer do 26. junija 2021, ki je datum, do katerega morajo države članice sprejeti in objaviti ukrepe za uskladitev z Direktivo (EU) 2019/2034 Evropskega parlamenta in Sveta ([4]).

(13) Ta uredba temelji na osnutku regulativnih tehničnih standardov, ki jih je EBA predložil Komisiji.

(14) EBA je opravil odprta javna posvetovanja o osnutkih regulativnih tehničnih standardov, na katerih temelji ta uredba, analiziral potencialne povezane stroške in koristi ter prosil za nasvet interesno skupino za bančništvo, ustanovljeno v skladu s členom 37 Uredbe (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta ([5]) –

SPREJELA NASLEDNJO UREDBO:

Člen 1

Opredelitev pojmov

V tej uredbi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

(1) „vodstvena odgovornost“ pomeni situacijo, v kateri zaposleni:

(a) vodi poslovno enoto ali kontrolno funkcijo in je neposredno odgovoren upravljalnemu organu kot celoti ali članu upravljalnega organa ali višjemu vodstvu;

(b) vodi eno od funkcij iz člena 5(a);

(c) vodi podrejeno poslovno enoto ali podrejeno kontrolno funkcijo v veliki instituciji, kot je opredeljena v točki (146) člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, in poroča zaposlenemu, ki ima odgovornosti iz točke (a);

(2) „kontrolna funkcija“ pomeni funkcijo, ki je neodvisna od poslovnih enot, ki jih nadzoruje, in ki je odgovorna za objektivno oceno tveganj institucije, pregled teh tveganj ali poročanje o njih, kar med drugim vključuje funkcijo upravljanja tveganj, funkcijo zagotavljanja skladnosti in funkcijo notranje revizije;

([3]) Delegirana uredba Komisije (EU) št. 604/2014 z dne 4. marca 2014 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede regulativnih tehničnih standardov v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij (UL L 167, 6.6.2014, str. 30).

([4]) Direktiva (EU) 2019/2034 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. novembra 2019 o bonitetnem nadzoru investicijskih podjetij ter o spremembi direktiv 2002/87/ES, 2009/65/ES, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU in 2014/65/EU (UL L 314, 5.12.2019, str. 64).

([5]) 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).

(3) „pomembna poslovna enota“ pomeni poslovno enoto, kot je opredeljena v točki (3) člena 142(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, ki izpolnjuje katero koli od naslednjih meril:

(a) razporejen ji je bil notranji kapital, ki predstavlja najmanj 2 % notranjega kapitala institucije, kot je navedeno v členu 73 Direktive 2013/36/EU, ali je institucija zanjo kako drugače ocenila, da pomembno vpliva na notranji kapital institucije;

(b) je glavno poslovno področje, kot je opredeljeno v točki (36) člena 2(1) Direktive 2014/59/EU Evropskega parlamenta in Sveta ([6]).

Člen 2

Uporaba meril

1. Kadar se ta uredba uporablja na posamični podlagi v skladu s členom 109(1) Direktive 2013/36/EU, se skladnost z merili iz členov 3 do 6 te uredbe oceni glede na posamezni profil tveganosti institucije.

2. Kadar se ta uredba uporablja na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi v skladu z odstavki 2 do 6 člena 109 Direktive 2013/36/EU, se skladnost z merili iz členov 3 do 6 te uredbe oceni glede na profil tveganosti zadevne nadrejene institucije, nadrejenega finančnega holdinga ali nadrejenega mešanega finančnega holdinga na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi.

3. Kadar se točka (a) člena 6(1) uporablja na posamični podlagi, se upoštevajo prejemki, ki jih dodeli institucija. Kadar se točka (a) člena 6(1) uporablja na konsolidirani ali subkonsolidirani podlagi, konsolidacijska institucija upošteva prejemke, ki jih dodeli kateri koli subjekt, ki spada v obseg konsolidacije.

4. Točka (b) člena 6(1) se uporablja samo na posamični podlagi.

Člen 3

Merila za določitev, ali poklicne dejavnosti zaposlenih pomembno vplivajo na profil tveganosti zadevne pomembne poslovne enote iz točke (b) člena 94(2) Direktive 2013/36/EU

Institucije v okviru svojih politik prejemkov uporabijo vsa naslednja merila, da določijo, ali poklicne dejavnosti zaposlenih pomembno vplivajo na profil tveganosti pomembne poslovne enote:

(a) profil tveganosti pomembne poslovne enote;

(b) porazdelitev notranjega kapitala za kritje narave in stopnje tveganj, kot je navedeno v členu 73 Direktive 2013/36/EU;

(c) omejitve tveganj pomembne poslovne enote;

(d) kazalnike tveganja in uspešnosti, ki jih institucija uporablja za ugotavljanje, obvladovanje in spremljanje tveganj pomembne poslovne enote v skladu s členom 74 Direktive 2013/36/EU;

(e) ustrezna merila uspešnosti, ki jih institucija določi v skladu s točkama (a) in (b) člena 94(1) Direktive 2013/36/EU;

(f) naloge in pooblastila zaposlenih ali kategorij zaposlenih v zadevni pomembni poslovni enoti.

([6]) Direktiva 2014/59/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o vzpostavitvi okvira za sanacijo ter reševanje kreditnih institucij in investicijskih podjetij ter o spremembi Šeste direktive Sveta 82/891/EGS ter direktiv 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EU, 2012/30/EU in 2013/36/EU in uredb (EU) št. 1093/2010 ter (EU) št. 648/2012 Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 173, 12.6.2014, str. 190).

Člen 4

Zaposleni ali kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti podobno pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije kot dejavnosti zaposlenih iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU

Institucije za zaposlene ali kategorije zaposlenih opredelijo, da podobno pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije kot zaposleni iz člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, če ti zaposleni ali kategorije zaposlenih izpolnjujejo katero koli merilo iz člena 5 ali 6 te uredbe.

Člen 5

Kvalitativna merila

Poleg zaposlenih, opredeljenih v skladu z merili iz točk (a), (b) in (c) člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, se šteje, da zaposleni pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, če je izpolnjeno eno ali več naslednjih kvalitativnih meril:

(a) zaposleni ima vodstveno odgovornost za:

  (i) pravne zadeve;

  (ii) trdnost računovodskih usmeritev in postopkov;

  (iii) finance, vključno z obdavčitvijo in pripravo proračuna;

  (iv) izvajanje ekonomske analize;

  (v) preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma;

  (vi) človeške vire;

  (vii) razvoj ali izvajanje politike prejemkov;

  (viii) informacijsko tehnologijo;

  (ix) informacijsko varnost;

  (x) upravljanje dogovorov o zunanjem izvajanju funkcij odločilnega pomena ali pomembnih funkcij iz člena 30(1) Delegirane uredbe Komisije (EU) 2017/565 ([7]);

(b) zaposleni ima vodstvene odgovornosti za katero koli kategorijo tveganja iz členov 79 do 87 Direktive 2013/36/EU ali je član z glasovalno pravico v odboru, ki je odgovoren za upravljanje katere koli kategorije tveganja iz navedenih členov;

(c) v zvezi z izpostavljenostjo iz naslova kreditnega tveganja v nominalnem znesku na transakcijo, ki predstavlja 0,5 % navadnega lastniškega temeljnega kapitala institucije in je vsaj 5 milijonov EUR, zaposleni izpolnjuje eno od naslednjih meril:

  (i) zaposleni ima pooblastilo za sprejemanje ali odobritev odločitev o takšnih izpostavljenostih iz naslova kreditnega tveganja ali veto na njih;

  (ii) zaposleni je član z glasovalno pravico v odboru, ki je pooblaščen za sprejemanje odločitev iz točke (i) te točke (c);

(d) v zvezi z institucijo, za katero se ne uporablja odstopanje za majhen obseg postavk trgovalne knjige iz člena 94 Uredbe (EU) št. 575/2013, zaposleni izpolnjuje eno od naslednjih meril:

  (i) zaposleni ima pooblastilo za sprejemanje, odobritev ali veto na odločitve o transakcijah iz trgovalne knjige, ki skupno predstavljajo enega od naslednjih pragov:

    — kjer je uporabljen standardiziran pristop, kapitalsko zahtevo za tržna tveganja, ki predstavlja 0,5 % ali več navadnega lastniškega temeljnega kapitala institucije,

    — če je notranji pristop, ki temelji na modelu, odobren za regulativne namene, 5 % ali več notranje omejitve tvegane vrednosti institucije za izpostavljenosti v trgovalni knjigi pri 99. percentilu (enostranski interval zaupanja);

([7]) Delegirana uredba 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 (UL L 87, 31.3.2017, str. 1).

(ii) zaposleni je član z glasovalno pravico v odboru, ki je pooblaščen za sprejemanje odločitev iz točke (i) te točke;

(e) zaposleni vodi skupino zaposlenih, ki imajo posamezna pooblastila za sklepanje poslov v imenu institucije, in je izpolnjen eden od naslednjih pogojev:

(i) vsota teh pooblastil je enaka pragu iz točke (c)(i) ali iz prve alinee točke (d)(i) ali ga presega;

(ii) če je notranji pristop, ki temelji na modelu, odobren za regulativne namene, te pooblastila znašajo 5 % ali več notranje omejitve tvegane vrednosti institucije za izpostavljenosti v trgovalni knjigi pri 99. percentilu (enostranski interval zaupanja); če institucija ne izračuna tvegane vrednosti na ravni tega zaposlenega, se seštejejo omejitve tvegane vrednosti zaposlenih, ki jih vodi ta zaposleni;

(f) zaposleni izpolnjuje eno od naslednjih meril v zvezi z odločitvijo o odobritvi ali vetu na uvedbo novih proizvodov:

(i) zaposleni je pooblaščen za sprejemanje takih odločitev;

(ii) zaposleni je član z glasovalno pravico v odboru, ki je pooblaščen za sprejemanje takšnih odločitev.

Člen 6

Kvantitativna merila

1. Poleg zaposlenih, opredeljenih v skladu z merili iz točk (a) in (b) člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, se šteje, da zaposleni pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, če je izpolnjeno katero koli od naslednjih kvantitativnih meril:

(a) zaposlenim, vključno z zaposlenimi iz točke (c) člena 92(3) Direktive 2013/36/EU, je bil v preteklem poslovnem letu ali za preteklo poslovno leto dodeljen celotni prejemek, ki je enak 750 000 EUR ali večji;

(b) če ima institucija več kot 1 000 zaposlenih, spadajo zaposleni k 0,3 % osebja (zaokroženo na prvo naslednje celo število), ki mu je bil znotraj institucije dodeljen najvišji celotni prejemek v preteklem poslovnem letu ali za preteklo poslovno leto na posamični podlagi.

2. Merilo iz odstavka 1 se ne uporablja, če institucija ugotovi, da poklicne dejavnosti zaposlenega nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, ker zaposleni ali kategorija zaposlenih, kateri pripada zaposleni, izpolnjuje enega od naslednjih pogojev:

(a) zaposleni ali kategorija zaposlenih opravlja samo poklicne dejavnosti in ima pooblastila v poslovni enoti, ki ni pomembna poslovna enota;

(b) poklicne dejavnosti zaposlenega ali kategorije zaposlenih ob upoštevanju meril iz člena 3 ne vplivajo pomembno na profil tveganosti pomembne poslovne enote.

3. Da bi institucija lahko uporabila odstavek 2, je potrebna predhodna odobritev pristojnega organa, odgovornega za bonitetni nadzor te institucije. Pristojni organ da predhodno odobritev le, če lahko institucija dokaže, da je izpolnjen eden od pogojev iz odstavka 2.

4. Če je zaposlenemu dodeljen celotni prejemek v višini 1 000 000 EUR ali več v preteklem poslovnem letu ali za preteklo poslovno leto, pristojni organ da svojo predhodno odobritev na podlagi odstavka 3 le v izjemnih okoliščinah. Da bi bila zagotovljena dosledna uporaba tega odstavka, pristojni organ pred odobritvijo v zvezi s takim zaposlenim obvesti EBA.

Obstoj izjemnih okoliščin dokaže institucija in oceni pristojni organ. Izjemne okoliščine so razmere, ki so neobičajne in zelo redke ali daleč presegajo običajno stanje. Izjemne okoliščine so povezane z zaposlenim.

Člen 7

Izračun povprečnega celotnega prejemka za člane upravljalnega organa in višjega vodstva ter dodeljenih variabilnih prejemkov

1. Povprečni celotni prejemek vseh članov upravljalnega organa in višjega vodstva se izračuna ob upoštevanju vsote fiksnih in variabilnih prejemkov vseh članov upravljalnega organa v njegovi funkciji upravljanja in nadzorni funkciji ter vseh zaposlenih, ki pripadajo višjemu vodstvu, kot je opredeljeno v točki (9) člena 3(1) Direktive 2013/36/EU.

2. Za namene te uredbe se variabilni prejemki, ki so bili dodeljeni, vendar še niso bili izplačani, vrednotijo po stanju na datum dodelitve brez upoštevanja uporabe diskontne stopnje iz točke (g)(iii) člena 94(1) Direktive 2013/36/EU ali zmanjšanja izplačil z vračilom sredstev, sistemom malusov ali kako drugače.

3. Vsi zneski variabilnih in fiksnih prejemkov se izračunajo v bruto vrednosti in v ekvivalentu polnega delovnega časa.

4. Institucija s politikami prejemkov določi referenčno leto za variabilne prejemke, ki ga upošteva pri izračunu celotnega prejemka. To referenčno leto je bodisi leto pred poslovnim letom, v katerem so dodeljeni variabilni prejemki, bodisi leto pred poslovnim letom, za katero so dodeljeni variabilni prejemki.

Člen 8

Razveljavitev Delegirane uredbe (EU) št. 604/2014

Delegirana uredba (EU) št. 604/2014 se razveljavi. Vendar se navedena delegirana uredba še naprej uporablja za investicijska podjetja, kot so opredeljena v točki (2) člena 4(1) Uredbe (EU) št. 575/2013, do 26. junija 2021.

Člen 9

Začetek veljavnosti

Ta uredba začne veljati peti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Ta uredba je v celoti zavezujoča in se neposredno uporablja v vseh državah članicah.

V Bruslju, 25. marca 2021

Za Komisijo
predsednica
Ursula VON DER LEYEN