

EBA/GL/2021/13

---

22 november 2021

---

## Riktlinjer

---

för en sund ersättningspolicy enligt  
direktiv (EU) 2019/2034

# 1. Efterlevnads- och rapporteringskyldigheter

---

## Riktlinjernas status

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

## Rapporteringskrav

3. Enligt artikel 16.3 i förordning (EU) nr 1093/2010 måste de behöriga myndigheterna meddela EBA om de följer eller har för avsikt att följa dessa riktlinjer, alternativt ange skälen till att de inte gör det, senast den 16.05.2022. Om ingen sådan anmälan inkommer inom denna tidsfrist kommer EBA att anse att de behöriga myndigheterna inte följer riktlinjerna. Anmälningar ska lämnas på det formulär som tillhandahålls på EBA:s webbplats med hänvisningen "EBA/GL/2021/13". Anmälningar ska skickas in av personer med befogenhet att rapportera om hur reglerna efterlevs på de behöriga myndigheternas vägnar. Alla förändringar i graden av efterlevnad måste rapporteras till EBA.
4. Anmälningar kommer att offentliggöras på EBA:s webbplats i enlighet med artikel 16.3.

---

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

## 2. Syfte, tillämpningsområde och definitioner

---

### Syfte

5. I dessa riktlinjer specificeras, i enlighet med artikel 26.4 och artikel 34.3 i direktiv (EU) 2019/2034, den sunda och könsneutrala ersättningspolicy som värdepappersföretag bör ha för all personal och för personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagens riskprofil eller de tillgångar de förvaltar och underlättar genomförandet av undantagen enligt artikel 32.4, 32.5 och 32.6 i direktiv (EU) 2019/2034.
6. Värdepappersföretag måste ha en ersättningspolicy för all personal, men ytterligare krav gäller för ersättningspolicyn och den rörliga ersättningen till identifierad personal. Värdepappersföretag får på eget initiativ tillämpa bestämmelserna i dessa riktlinjer om identifierad personal på all sin personal.

### Adressater

7. Dessa riktlinjer riktar sig till de behöriga myndigheter som avses i artikel 4.2 viii i förordning nr 1093/2010 och enligt definitionen i artikel 3.1.5 i direktiv (EU) 2019/2034, och till finansiella institut enligt artikel 4.1 i förordning (EU) nr 1093/2010 som är värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktiv 2014/65/EU, som inte omfattas av artikel 2.2 i direktiv (EU) 2019/2034 och som inte uppfyller samtliga villkor för att betraktas som små och icke-sammanlänkade värdepappersföretag enligt artikel 12.1 i förordning (EU) 2019/2033.

### Tillämpningsområde

8. Dessa riktlinjer är tillämpliga på individuell nivå och gruppnivå inom det tillämpningsområde som anges i artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 och artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033.

### Definitioner

9. Om inget annat anges har de termer som används och definieras i direktiv 2019/34/EU, direktiv 2014/65/EU och direktiv (EU) 2033/2019 samma innebörd i dessa riktlinjer. Dessutom gäller följande definitioner i dessa riktlinjer:

---

Ersättning

avser alla former av fast och rörlig ersättning, inklusive utbetalningar och förmåner, monetära eller icke-monetära, som beviljas direkt till personal av värdepappersföretag, eller för värdepappersföretags räkning, i utbyte mot professionella tjänster som personalen utför, utbetalningar av carried interest i den

---

	mening som avses i artikel 4.1 d i direktiv 2011/61/EU <sup>2</sup> , och andra utbetalningar med metoder och instrument som, om de inte betraktades som ersättning, skulle innebära ett kringgående <sup>3</sup> av ersättningskraven i direktiv (EU) 2019/2034.
Fast ersättning	avser utbetalningar eller förmåner för personal som uppfyller villkoren för beviljande enligt avsnitt 7.
Rörlig ersättning	avser all ersättning som inte är fast.
Vanliga anställningspaket	avser kompletterande delar i ersättningen som är tillgängliga för ett stort antal anställda eller anställda i angivna funktioner baserat på förutbestämda urvalskriterier, såsom till exempel hälso- och sjukvård, barnomsorg eller proportionella, regelbundna pensionsavsättningar utöver det obligatoriska systemet samt resetillägg.
Kvarhållandebonus	avser rörlig ersättning som beviljas på villkor att personalen stannar kvar vid värdepappersföretaget under en förutbestämd tidsperiod.
Personal	avser alla anställda i ett värdepappersföretag och dess dotterföretag på gruppnivå och alla ledamöter i deras respektive ledningsorgan i dess ledningsfunktion och i dess tillsynsfunktion.
Identifierad personal	avser personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets enskilda riskprofil eller koncernens riskprofil i enlighet med kriterierna i artikel 30.1 i direktiv (EU) 2019/2034, kommissionens delegerade förordning som antagits enligt bemyndigandet i artikel 30.2 sista stycket i detta direktiv (tekniska standarder för tillsyn för identifierad personal) och, i förekommande fall, ytterligare kriterier som fastställts av värdepappersföretaget för att säkerställa fullständig identifiering av personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på riskprofilen.
Konsoliderad tillsyn	avser tillämpning av de tillsynsregler som anges i artikel 25.4 i direktiv (EU) 2019/2034 och artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033.
Underrepresenterat kön	avser det mindre representerade manliga eller kvinnliga könet.
Löneskillnad mellan könen	avser skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön uttryckt i procent av männens genomsnittliga bruttotimlön.
Moderföretag inom unionen	avser ett modervärdepappersföretag inom unionen, ett värdepappersinriktat moderholdingföretag inom unionen eller ett blandat finansiellt moderholdingföretag inom unionen som måste uppfylla tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen i enlighet med artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033.
Konsoliderande institut	det institut eller värdepappersföretag som är skyldigt att uppfylla tillsynskraven på grundval av den konsoliderade situationen i enlighet med del ett avdelning II kapitel 2 i förordning (EU)

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/61/EU av den 8 juni 2011 om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt om ändring av direktiv 2003/41/EG och 2009/65/EG och förordningarna (EG) nr 1060/2009 och (EU) nr 1095/2010 (nedan kallat *direktivet om AIF-förvaltare*).

<sup>3</sup> Beträffande kringgående hänvisas till avsnitt 10.2 i dessa riktlinjer.

	nr 575/2013 och artikel 109 i direktiv 2013/36/EU eller artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033. Alla hänvisningar till begreppet konsoliderande institut inbegriper moderföretaget inom unionen.
Bonuspool	avser det högsta belopp i rörlig ersättning som kan beviljas inom ramen för det beviljandeförfarande som har fastställts på värdepappersföretagsnivå eller affärsenhetsnivå inom värdepappersföretaget.
Ackumuleringsperiod	avser perioden då resultat bedöms och mäts i syfte att fastställa om rörlig ersättning ska beviljas.
Icke-rullande flerårig ackumuleringsperiod	avser en flerårig ackumuleringsperiod som inte överlappar andra fleråriga ackumuleringsperioder.
Beviljande	avser beviljande av rörlig ersättning för en viss ackumuleringsperiod, oberoende av den faktiska tidpunkt då det beviljade beloppet betalas ut.
Erhållandeprocess	avser den åtgärd genom vilken den anställde blir laglig ägare till den beviljade rörliga ersättningen, oberoende av vilket instrument som används för utbetalningen och av om utbetalningen omfattas av ytterligare kvarhållandeperioder eller återkravsförfaranden.
Förskottsbetalningar	avser utbetalningar som görs direkt efter ackumuleringsperioden och som inte skjuts upp.
Uppskovsperiod	avser den tidsperiod mellan beviljandet och erhållandet av den rörliga ersättningen under vilken den anställde inte är den lagliga ägaren till den beviljade ersättningen.
Instrument	avser de finansiella instrument eller andra avtal vilka omfattas av en av de två kategorier som avses i artikel 32.1 j i direktiv (EU) 2019/2034.
Kvarhållandeperiod	avser en tidsperiod under vilken man inte kan sälja eller få tillgång till redan erhållna instrument som har beviljats som rörlig ersättning.
Malus	avser ett förfarande som tillåter värdepappersföretaget att sätta ned värdet på hela eller delar av den uppskjutna rörliga ersättningen baserat på riskjustering i efterhand, innan ersättningen har genomgått erhållandeprocess.
Återkrav	avser ett förfarande som innebär att den anställde under vissa omständigheter måste lämna tillbaka äganderätten till ett belopp avseende den tidigare utbetalade eller erhållna rörliga ersättningen till värdepappersföretaget.
Aktierelaterade instrument	avser de instrument vars värde baseras på aktiens värde och som har aktiepriset som referenspunkt, t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och olika typer av syntetiska aktier.
Aktieägare	avser en person som äger aktier i ett värdepappersföretag, eller, beroende på värdepappersföretagets juridiska form, andra ägare av eller medlemmar i värdepappersföretaget.
Avgångsvederlag	avser betalningar relaterade till förtida uppsägning av ett avtal, dvs. uppsägning före avtalets slutdatum vid visstidsanställningsavtal, och före avtalsenlig eller lagenlig

pensionering vid tillsvidareanställningsavtal, från ett värdepappersföretag eller dess dotterföretag.

---

## 3. Genomförande

---

### Ikraftträdande

10. Dessa riktlinjer gäller från och med den 30 april 2022.

### Övergångsbestämmelser

11. Värdepappersföretag bör genomföra eventuella ändringar av sin ersättningspolicy senast den 30 april 2022 och uppdatera den dokumentation som krävs i enlighet med detta. Om aktieägargodkännanden krävs för sådana ändringar bör godkännanden begäras före den 30 juni 2022. Utan att det påverkar genomförandet av direktiv (EU) 2019/2014 i nationell lagstiftning bör ersättningspolicyn tillämpas i linje med dessa riktlinjer för det intjänandeår som inleds efter den 31 december 2021.

## 4. Riktlinjer

---

### Avdelning I – Ersättningspolicy

#### 1. Ersättningspolicy för all personal

12. I enlighet med artikel 26 i direktiv (EU) 2019/2034 ska värdepappersföretag ha en ersättningspolicy för all personal, med beaktande av kriterierna i artiklarna 28–33 i detta direktiv och dessa riktlinjer. Ersättningspolicyn för all personal bör vara könsneutral, dvs. personalen, oberoende av kön, bör få lika lön för lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 3.1.12 i direktiv (EU) 2019/2034 och artikel 157 i EUF-fördraget. Det bör också finnas en könsneutral strategi för löneökningar och karriärutveckling.
13. Ersättningspolicyn bör omfatta alla delar i ersättningen, även pensionspolicyn och, i förekommande fall, ramen för förtidspensionering. Ersättningspolicyn bör också fastställa en ram för andra personer som agerar för värdepappersföretagets räkning (t.ex. anknutna ombud) och säkerställa att de betalningar som görs ger incitament till ett ansvarsfullt risktagande och inte ger incitament till överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter.
14. Personalens fasta ersättning bör återspegla deras yrkeserfarenhet och organisatoriska ansvar med beaktande av utbildningsnivå, tjänstgöringstid, expert- och kompetensnivå, begränsningar (t.ex. sociala, ekonomiska, kulturella eller andra relevanta faktorer) och arbetslivserfarenhet, relevant affärsverksamhet och ersättningsnivå på den geografiska platsen. Den fasta ersättningen bör vara könsneutral på samma sätt som den rörliga ersättningen.
15. Om ett värdepappersföretag får extraordinärt offentligt finansiellt stöd bör värdepappersföretaget säkerställa att ersättningspolicyn för all personal är förenlig med kraven i artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034.
16. Värdepappersföretagets ersättningspolicy för all personal bör vara förenlig med målen för värdepappersföretagets affärs- och riskstrategi, inbegripet mål som rör miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning, företagskultur och företagsvärderingar, riskkultur, inbegripet med avseende på riskfaktorer för miljö, samhällsansvar och bolagsstyrning (ESG<sup>4</sup>), värdepappersföretagets långsiktiga intressen och de åtgärder som används för att undvika intressekonflikter, uppmuntra ansvarsfullt risktagande och ansvarsfullt företagande. Om dessa mål och åtgärder förändras bör detta beaktas när ersättningspolicyn uppdateras. Värdepappersföretag bör säkerställa att ersättningspraxis anpassas till deras övergripande riskbenägenhet, med beaktande av alla risker, inbegripet anseenderisker och operativa risker till följd av vilseledande försäljning av produkter. Värdepappersföretag bör också ta hänsyn till

---

<sup>4</sup> Se även Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella sektorn.

aktieägares eller ägares långsiktiga intressen, beroende på värdepappersföretagets rättsliga form.

17. Värdepappersföretag bör kunna visa de behöriga myndigheterna att ersättningspolicyn och ersättningspraxisen är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering.
18. Om rörlig ersättning beviljas bör sådana belöningar baseras på värdepappersföretagens, personalens och, i tillämpliga fall, affärsenheternas resultat och ta hänsyn till de risker som beaktas. Ersättningspolicyn bör göra en tydlig åtskillnad mellan den rörliga ersättningen och resultatbedömningen mellan den löpande verksamheten, företags- och kontrollfunktionerna. Värdepappersföretag bör överväga vilka delar av ersättningspolicyn för rörlig ersättning till identifierad personal enligt artikel 32 i direktivet om tillsynskrav för värdepappersföretag (IFD) som bör ingå i ersättningspolicyn för all personal.
19. Ersättningspolicyn bör vara förenlig med kravet att ett värdepappersföretag ska ha en sund kapitalbas. Ersättningspolicyn bör också ta hänsyn till eventuella utdelningsrestriktioner enligt artikel 39 i direktiv (EU) 2019/2034.
20. Ersättningspolicyn bör omfatta
  - a. resultatmålen för värdepappersföretaget, affärsområdena och personalen,
  - b. metoderna för resultatmätning, inklusive resultatkriterier,
  - c. strukturen för den rörliga ersättningen, inbegripet, i förekommande fall, de instrument inom vilka delar av den rörliga ersättningen beviljas,
  - d. åtgärder för förhands- och efterhandsjustering av risk med avseende på den rörliga ersättningen<sup>5</sup>.
21. Värdepappersföretag bör se till att potentiella intressekonflikter till följd av utbetalningen av instrument som en del av den rörliga eller fasta ersättningen identifieras och hanteras. Detta inbegriper att se till att reglerna för insiderhandel följs och att inga åtgärder vidtas som kan påverka aktiens eller instrumentens pris på kort sikt.
22. Om ersättningspolicy eller koncernens ersättningspolicy tillämpas i värdepappersföretag, inbegripet i deras dotterföretag, och värdepappersföretagets personal också är majoritetsägare i värdepappersföretaget eller dotterföretaget, bör ersättningspolicyn anpassas till dessa värdepappersföretags eller dotterföretags särskilda situation. För identifierad personal bör värdepappersföretaget säkerställa att ersättningspolicyn uppfyller de relevanta kraven i artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034 och dessa riktlinjer på individuell och i tillämpliga fall konsoliderad nivå.

---

<sup>5</sup> Särskilda krav för ersättning till identifierad personal och dess riskanpassning finns i avdelningarna III och IV i dessa riktlinjer.



23. Utan att det påverkar tillämpningen av de åtgärder som medlemsstaterna<sup>6</sup> vidtar för att förebygga eller kompensera för nackdelar i yrkeskarriären för det underrepresenterade könet<sup>7</sup>, bör ersättningspolicyn och alla därmed sammanhängande anställningsvillkor som påverkar lönen per måttenhets eller tidsenhet vara könsneutrala. Det får alltså inte göras någon åtskillnad mellan manliga medarbetare, kvinnliga medarbetare eller medarbetare med varierat könsuttryck.
24. En könsneutral ersättningspolicy bör säkerställa att alla aspekter av ersättningspolicyn är könsneutrala, inbegripet villkoren för tilldelning och utbetalning av ersättning. Värdepappersföretag bör kunna visa att ersättningspolicyn är könsneutral.
25. När värdepappersföretagen fastställer lönen per måttenhets eller tid bör de ta vederbörlig hänsyn till den ersättning som beviljas, arbetstidsarrangemang, årliga semesterperioder och andra finansiella och icke-finansiella förmåner. Värdepappersföretag får som måttenhets använda den årliga bruttolönen för personal beräknad på heltidsekvivalenter.
26. För att övervaka tillämpningen av en könsneutral ersättningspolicy bör värdepappersföretagen på lämpligt sätt dokumentera positionens värde, t.ex. genom att dokumentera arbetsbeskrivningar eller definiera lönekategorier för alla anställda eller personalkategorier och fastställa vilka befattningar som anses ha samma värde, t.ex. genom att införa ett system för arbetsklassificering, med beaktande av åtminstone den typ av verksamhet, uppgifter och arbetsuppgifter som tilldelats befattningen eller den anställde. När ett system för yrkesklassificering används för att fastställa lön bör det baseras på samma kriterier för män, kvinnor och personal av olika kön och utformas så att all diskriminering, även på grund av kön, utesluts.
27. Värdepappersföretag får på ett köns neutralt sätt beakta ytterligare aspekter när de fastställer personalens ersättning. Sådana aspekter kan omfatta
  - a. utbildningsrelaterade och yrkesmässiga krav, färdigheter, prestationer och ansvarsområden, utfört arbete och typ av uppgifter<sup>8</sup>,
  - b. anställningsort och dess levnadskostnader,
  - c. personalens hierarkiska nivå och om personalen har ledningsansvar,
  - d. nivån på personalens formella utbildning,
  - e. brist på personal på arbetsmarknaden för specialiserade befattningar,

---

<sup>6</sup> Till exempel vid genomförandet av direktiv 2006/54/EG.

<sup>7</sup> I artikel 157 i EUF-fördraget används begreppet "underrepresented sex" (underrepresenterat kön), men i den engelska språkversionen av dessa riktlinjer används i linje med terminologin i kapitalkravsdirektivet även termen "underrepresented gender" (som även det översätts till "underrepresenterat kön" i den svenska versionen av dessa riktlinjer), och båda termerna har samma betydelse i denna riktlinje.

<sup>8</sup> Se även kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom insyn.

- f. anställningsavtalets art, inbegripet om det rör sig om ett visstidsanställningsavtal eller ett tillsvidareanställningsavtal,
- g. hur lång yrkeserfarenhet personalen har,
- h. yrkesmässig certifiering av personal,
- i. lämpliga förmåner, inklusive betalning av ytterligare hushållsbidrag och barnbidrag till personal som är gift och som har underhållsberättigade familjemedlemmar.

## 2. Styrning avseende ersättning

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

- 28. Ledningsorganet<sup>9</sup> i sin tillsynsfunktion (nedan kallad *tillsynsfunktionen*) bör ansvara för att anta och upprätthålla värdepappersföretagets ersättningspolicy och övervaka tillämpningen av denna för att säkerställa att den fungerar som avsett. Tillsynsfunktionen bör också godkänna eventuella efterföljande väsentliga undantag som görs för enskilda anställda, eller ändringar av ersättningspolicyn, och noga överväga och övervaka följderna av dessa. Undantag ska inte baseras på könsaspekter eller andra aspekter som kan vara diskriminerande, och de bör vara väl motiverade och i linje med kraven på ersättning enligt nationell lagstiftning.
- 29. Tillsynsfunktionen bör kollektivt ha tillräckliga kunskaper, färdigheter och erfarenheter gällande ersättningspolicy och ersättningspraxis och även gällande de incitament och risker som de kan ge upphov till. Detta bör omfatta kunskaper, färdigheter och erfarenheter med avseende på de mekanismer som används för att anpassa ersättningsstrukturen efter värdepappersföretags riskprofil och kapitalstruktur.
- 30. Tillsynsfunktionen bör se till att värdepappersföretagets ersättningspolicy och ersättningspraxis tillämpas på ett lämpligt sätt och anpassas efter värdepappersföretagets övergripande ram för företagsstyrning, företags- och riskkultur, riskbenägenhet och tillhörande styrningsprocesser.
- 31. Intressekonflikter med avseende på ersättningspolicyn och beviljad ersättning bör identifieras och hanteras på lämpligt sätt, t.ex. genom att fastställa objektiva kriterier för beviljande som baseras på det interna rapporteringssystemet, ändamålsenliga kontroller och fyra ögon-principen. Ersättningspolicyn bör säkerställa att inga väsentliga intressekonflikter uppstår med kontrollfunktioner, eller annan personal.

---

<sup>9</sup> Ledningsorgan kan organiseras på olika sätt i olika europeiska länder. I vissa länder är det vanligt med en enhet, dvs. att ledningens tillsyns- och ledningsfunktioner utövas av ett enda organ. I andra länder är det vanligt med en tvådelad organisation, med två oberoende organ, där ett ansvarar för ledningsfunktionen och det andra ansvarar för tillsynen av ledningsfunktionen.

32. Ersättningspolicyn och ersättningspraxisen samt förfarandena för att fastställa dem bör vara tydliga, väl dokumenterade och transparenta. Det bör upprätthållas en god dokumentation över beslutsprocessen (t.ex. protokoll från relevanta möten, relevanta rapporter och andra relevanta dokument) och motiveringen för ersättningspolicyn.
33. Tillsyns- och ledningsfunktionerna och, om sådana finns, ersättnings- och riskkommittéerna, bör ha ett nära samarbete och se till att ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering.
34. Ersättningspolicyn bör innehålla en effektiv ram för resultatmätning, riskjustering och kopplingar mellan resultat och belöning.
35. Funktionen för regelefterlevnad och riskhanteringsfunktionen, om sådan har inrättats<sup>10</sup>, eller personal som ansvarar för genomförandet av riskhanteringsförfaranden (nedan bör det förstås att en hänvisning till riskhanteringsfunktionen gäller på samma sätt för personal som ansvarar för riskhanteringsförfaranden, om en sådan funktion inte är inrättad), bör ge ett effektivt bidrag i enlighet med deras roller i fastställandet av bonuspooler, prestationskriterier och belöningar, om dessa funktioner har problem med inverkan på personalens beteende och verksamhetens risknivå.
36. Tillsynsfunktionen bör fastställa och övervaka ersättningen till medlemmarna i ledningsfunktionen och, om den ersättningskommitté som avses i avsnitt 2.4 inte har inrättats, direkt övervaka ersättningen till högre tjänstemän i de oberoende kontrollfunktionerna, inklusive funktionen för regelefterlevnad och riskhanteringsfunktionen, om sådan inrättats.
37. Tillsynsfunktionen bör ta hänsyn till de uppgifter som tillhandahålls av alla behöriga företagsfunktioner och företagsorgan (t.ex. kommittéer, kontrollfunktioner<sup>11</sup>, personalfunktion, juridisk funktion, funktion för strategisk planering, budgetfunktion osv.) och affärsenheter om utformningen, genomförandet och övervakningen av värdepappersföretagets ersättningspolicy.
38. Personalfunktionen bör delta i och informera om utarbetandet och utvärderingen av värdepappersföretagets ersättningspolicy, inklusive ersättningsstruktur, könsneutralitet, ersättningsnivåer och incitamentssystem, på ett sätt som inte bara skulle locka till sig och behålla den personal som värdepappersföretaget behöver, utan också säkerställa att ersättningspolicyn är anpassad till värdepappersföretagets riskprofil.
39. Riskhanteringsfunktionen bör bistå i och informera om definitionen av lämpliga riskjusterade resultatmått (inklusive justeringar i efterhand) samt bedöma hur den rörliga ersättningsstrukturen påverkar värdepappersföretagets riskprofil och kultur. Riskkontrollfunktionen bör validera och bedöma riskjusteringsdata och även bjudas in till ersättningskommitténs möten om denna fråga.

---

<sup>10</sup> Se EBA:s riktlinjer för intern styrning av värdepappersföretag.

<sup>11</sup> Se EBA:s riktlinjer för intern styrning av värdepappersföretag.

40. Regelefterlevnadsfunktionen bör analysera hur ersättningspolicyn påverkar värdepappersföretagets efterlevnad av lagstiftning, föreskrifter, interna riktlinjer och riskkulturen, och den bör rapportera alla identifierade regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till ledningsorganet, både i dess lednings- och tillsynsfunktion. Regelefterlevnadsfunktionens slutsatser bör beaktas av tillsynsfunktionen när ersättningspolicyn godkänns, revideras och övervakas.
41. Internrevisionsfunktionen bör, om den inrättas, genomföra en oberoende översyn av utformningen, genomförandet och effekterna av värdepappersföretagets ersättningspolicy på dess riskprofil och hur dessa effekter hanteras i enlighet med riktlinjerna i avsnitt 2.5. Granskningen kan utföras av en annan koncernenhet eller läggas ut på entreprenad till en extern part.
42. Inom en koncern bör de behöriga funktionerna inom moderföretaget och dotterföretagen inom unionen samverka och utbyta information när så är lämpligt. Värdepappersföretag bör också på lämpligt sätt utbyta information med sina konsoliderande institut, i situationer där det konsoliderande institutet omfattas av direktiv 2013/36/EU.

## 2.2 Aktieägarnas deltagande

43. Beroende på värdepappersföretagets rättsliga form och tillämplig nationell lagstiftning kan godkännandet av värdepappersföretagets ersättningspolicy och, i tillämpliga fall, beslut om ersättning till medlemmar av ledningsorganet och annan identifierad personal också tilldelas bolagsstämman i enlighet med nationell bolagsrätt.<sup>12</sup> Aktieägarnas röst kan antingen vara rådgivande eller bindande.
44. Om det är aktieägarna som ska godkänna ersättningen till enskilda medlemmar i ledningsorganet och annan identifierad personal bör aktieägarna godkänna alla ersättningsdelar, inklusive avgångsvederlag. Om godkännandet av ersättningspolicyn ska godkännas av aktieägarna bör de också antingen i förväg godkänna det högsta belopp som får beviljas i utbetalningar till ledningsorganet och annan identifierad personal om ett avtal sägs upp i förtid, eller godkänna kriterier för fastställandet av sådana belopp.
45. För att aktieägarna ska kunna fatta välgrundade beslut i enlighet med punkterna 43 och 44 bör tillsynsfunktionen säkerställa att värdepappersföretaget ger dem tillräcklig information om ersättningspolicyn som är utformad för att hjälpa dem att bedöma incitamentsstrukturen och i vilken utsträckning risktagande uppmuntras och kontrolleras samt den totala kostnaden för ersättningsstrukturen. Denna information bör lämnas i god tid före den berörda bolagsstämman. Det bör lämnas detaljerade upplysningar om ersättningspolicyn och ändringar av den och om förfaranden och beslutsprocesser för att införa ett ersättningspaket. Upplysningarna bör omfatta
  - a. ersättningens delar,

---

<sup>12</sup> Se även direktivet om aktieägares rättigheter 2007/36/EG, ändrat genom direktiv (EU) 2017/828, artiklarna 9a och 9b.

- b. de viktigaste egenskaperna och målen för ersättningspaketen och deras överensstämmelse med affärs- och riskstrategin, inbegripet värdepappersföretagets riskbenägenhet och företagsvärden.
  - c. hur det säkerställs att ersättningspolicyn är könsneutral,
  - d. en beskrivning av hur faktorerna i led b beaktas vid justeringar på förhand/i efterhand, särskilt för identifierad personal.
46. Tillsynsfunktionen behåller ansvaret för de förslag som läggs fram vid bolagsstämman samt för det faktiska genomförandet och övervakningen av eventuella ändringar av ersättningspolicyn och ersättningspraxisen.

## 2.3 Inrättande av en ersättningskommitté

47. Om inte annat anges i nationell lagstiftning ska ett värdepappersföretag med tillgångar i och utanför balansräkningen som i genomsnitt värderas till mer än 100 miljoner euro under den fyraårsperiod som omedelbart föregår det aktuella räkenskapsåret inrätta en ersättningskommitté som ska ge ledningsorganet råd i dess tillsynsfunktion och förbereda de beslut som ska fattas av detta organ.
48. Ersättningskommittén kan inrättas på koncernnivå, även i situationer där det konsoliderande institutet omfattas av direktiv 2013/36/EU. De bestämmelser om ersättningskommitténs sammansättning som anges i avsnitt 2.4.1 gäller även om kommittén är inrättad på koncernnivå.
49. Om ingen ersättningskommitté behöver inrättas bör bestämmelserna i dessa riktlinjer om ersättningskommitté tolkas som att de är tillämpliga på tillsynsfunktionen.

### 2.3.1 Ersättningskommitténs sammansättning

50. I enlighet med artikel 33.1 i direktiv (EU) 2019/2034 består ersättningskommittén av ledamöter i ledningsorganet som inte har någon verkställande funktion och, i tillämpliga fall, arbetstagarföreträdare. Endast dessa anställda betraktas som medlemmar i ersättningskommittén, även om annan personal skulle delta i deras möten. Ersättningskommittén måste ha en jämn könsfördelning.
51. Ordföranden och majoriteten av ledamöterna i ersättningskommittén bör betraktas som oberoende.<sup>13</sup> Om arbetstagarerna ska vara representerade i ledningsorganet enligt nationell lagstiftning ska ersättningskommittén innehålla minst en arbetstagarföreträdare. Om det inte finns tillräckligt många oberoende medlemmar bör värdepappersföretagen vara särskilt

---

<sup>13</sup> Oberoende enligt EBA:s riktlinjer för intern styrning i punkt 5.6, se även EBA:s och Esmas gemensamma riktlinjer för lämplighetsbedömningar av ledamöter i ledningsorgan och ledande befattningshavare.

försiktiga när de genomför andra åtgärder för att begränsa intressekonflikter i beslut om ersättningsfrågor.

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

### 2.3.2 Ersättningskommitténs roll

53. Ersättningskommittén bör

- a. ansvara för att förbereda de ersättningsbeslut som tillsynsfunktionen ska fatta, särskilt när det gäller ersättningen till medlemmarna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion samt till annan identifierad personal,
- b. bistå tillsynsfunktionen med stöd och råd vid utformningen av värdepappersföretagets ersättningspolicy, inklusive att policyn är könsneutral samt främjar likabehandling av personal av olika kön,
- c. stödja tillsynsfunktionen när det gäller att övervaka ersättningspolicy, ersättningspraxis och ersättningsprocesser och efterlevnaden av ersättningspolicyn och kravet på att ersättningspolicyn ska vara könsneutral.
- d. kontrollera att den befintliga ersättningspolicyn fortfarande är aktuell och vid behov föreslå ändringar,
- e. granska de externa ersättningskonsulter som tillsynsfunktionen beslutar att anlita för rådgivning eller stöd,
- f. säkerställa att informationen till aktieägarna om ersättningspolicy och ersättningspraxis är adekvat,
- g. bedöma de mekanismer och system som antagits för att säkerställa att ersättningssystemet tar vederbörlig hänsyn till alla typer av risker, likviditet och kapitalnivåer och att den övergripande ersättningspolicyn är könsneutral, är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och ligger i linje med affärsstrategi, mål, företagskultur och företagsvärderingar, riskkultur och värdepappersföretagets långsiktiga intressen,
- h. bedöma om resultatmål har uppnåtts och bedöma behovet av att göra riskjustering i efterhand, inklusive tillämpning av malus- och återkravsförfaranden,
- i. granska ett antal möjliga scenarier för att pröva hur ersättningspolicyn och ersättningspraxisen svarar på externa och interna händelser och utfallstesta de kriterier

som används för att besluta om beviljande och riskjustering på förhand baserat på de faktiska riskutfallen.

54. Om värdepappersföretaget har inrättat en ersättningskommitté bör ersättningen till högre tjänstemän i regelefterlevnadsfunktionerna och riskhantering och revisionsfunktioner, om sådana inrättats, direkt övervakas av ersättningskommittén. Detsamma gäller för personal som anförtrots genomförandet av riskhanteringsförfaranden, om ingen riskhanteringsfunktion har inrättats. Ersättningskommittén bör utfärda rekommendationer till tillsynsfunktionen om utformningen av de ersättningspaket och de ersättningsbelopp som ska betalas ut till högre tjänstemän i kontrollfunktionerna.

### 2.3.3 Förfarande och rapporteringsvägar

55. Ersättningskommittén bör

- a. ha tillgång till alla uppgifter och all information om tillsynsfunktionens beslutsprocess avseende ersättningspolicyns och ersättningspraxisens utformning och genomförande, övervakning och granskning,
- b. ha tillräckliga finansiella resurser och obehindrad tillgång till alla uppgifter och all information från de oberoende kontrollfunktionerna, inklusive riskhantering,
- c. säkerställa att den oberoende kontrollfunktionen och andra relevanta funktioner involveras på lämpligt sätt (t.ex. personalfunktion, juridisk funktion och funktion för strategisk planering) inom respektive kompetensområde och vid behov söka rådgivning externt.

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

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

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

## 2.4 Granskning av ersättningspolicyn

59. Tillsynsfunktionen, och ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör se till att värdepappersföretagets ersättningspolicy och ersättningspraxis genomgår en centraliserad och

oberoende intern granskning minst en gång om året. Granskningen bör innehålla en analys av om ersättningspolicyn är könsneutral.

60. Värdepappersföretag bör övervaka utvecklingen av löneklyftan mellan kvinnor och män. När det gäller värdepappersföretag med minst 50 anställda bör beräkningen göras separat från land till land för
- a. identifierad personal, med undantag av medlemmar i ledningsorganet,
  - b. medlemmar i ledningsorganet i dess ledningsfunktion,
  - c. medlemmar i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion,
  - d. övrig personal.
61. Om det finns väsentliga skillnader mellan den genomsnittliga lönen för manliga och kvinnliga anställda eller manliga och kvinnliga medlemmar i ledningsorganet, bör värdepappersföretagen dokumentera huvudskälen och i förekommande fall vidta lämpliga åtgärder, alternativt kunna visa att skillnaden inte beror på att ersättningspolicyn inte är könsneutral.
62. I koncerner som utgörs av värdepappersföretag bör en central granskning av efterlevnaden av förordningen, koncernens riktlinjer, förfaranden och interna regler också utföras av moderföretaget inom unionen.
63. Värdepappersföretagen bör utföra den centraliserade och oberoende granskningen på individuell nivå. I en koncern får dotterföretag förlita sig på den översyn som utförs av moderföretaget eller institutet inom unionen, om den översyn som utförs på koncernbasis omfattade värdepappersföretaget och om resultaten görs tillgängliga för värdepappersföretagets tillsynsfunktion.
64. Trots ledningsorganets ansvar i dess tillsynsfunktion får uppgifterna i den periodiska oberoende översynen av ersättningspolicyn helt eller delvis läggas ut på entreprenad av värdepappersföretag.<sup>14</sup>
65. Som ett led i den centraliserade och oberoende interna granskningen bör värdepappersföretagen bedöma om den övergripande ersättningspolicyn, ersättningspraxisen och ersättningsprocesserna
- a. fungerar som avsett (framför allt att godkända riktlinjer, förfaranden och interna regler följs, att utbetalningar av ersättning är lämpliga och stämmer överens med affärsstrategin

---

<sup>14</sup> Se EBA:s riktlinjer för arrangemang för utkontraktering och delegerad förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag och definitioner för tillämpning av det direktivet.



och att värdepappersföretagets riskprofil, långsiktiga mål och andra mål avspeglas på ett adekvat sätt),

- b. är förenliga med nationella och internationella föreskrifter, principer och normer,
- c. genomförs konsekvent i hela koncernen och inte begränsar värdepappersföretagets förmåga att säkerställa en sund kapitalbas i enlighet med avsnitt 6 i dessa riktlinjer.

66. Övriga berörda interna företagsfunktioner (personalfunktion, juridisk funktion, funktion för strategisk planering osv.) och andra viktiga kommittéer inom tillsynsfunktionen (dvs. revisions-, risk- och nomineringskommittéer) bör i hög grad vara delaktiga i granskningen av värdepappersföretagets ersättningspolicy för att se till att den stämmer överens med värdepappersföretagets strategi och ram för riskhantering.
67. Om den regelbundna granskningen visar att ersättningspolicyn inte fungerar som avsett eller enligt reglerna, eller om det utfärdas rekommendationer, bör ersättningskommittén (om det har inrättats en sådan) eller tillsynsfunktionen se till att det läggs fram ett förslag till en åtgärdsplan och att denna godkänns och genomförs snabbt.
68. Resultatet av den genomförda interna granskningen och eventuella korrigerande åtgärder bör dokumenteras i skriftliga rapporter eller i protokoll från mötet med de berörda kommittéerna eller tillsynsfunktionen och tillgängliggöras för ledningsorganet, berörda kommittéer och företagsfunktioner.

## 2.5 Intern transparens

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

## 3. Ersättningspolicy och koncerner

71. I enlighet med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 ska värdepappersföretag, utan att det påverkar de undantag som föreskrivs i artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034, uppfylla alla krav i artiklarna 26, 30, 31, 32 och 33 i det direktivet. Detta inbegriper tillämpliga tekniska tillsynsstandarder för ersättning. Kraven och specifikationerna i dessa riktlinjer gäller individuellt och, i tillämpliga fall, på gruppnivå i enlighet med artikel 7 i förordning (EU) 2019/2033.

72. På konsoliderad nivå bör moderföretaget inom unionen och de behöriga myndigheterna säkerställa att en ersättningspolicy genomförs och efterlevs för all personal, inklusive all identifierad personal, i alla värdepappersföretag och andra enheter som omfattas av konsolidering under tillsyn och alla filialer. Ersättningspolicyn bör vara könsneutral. Särskilda ersättningskrav för dotterbolag bör beaktas.
73. När det gäller värdepappersföretag och enheter inom en koncern som är belägna i mer än en medlemsstat bör det i den koncernomfattande ersättningspolicyn specificeras hur den bör hantera skillnader i det nationella genomförandet av ersättningskraven i direktiv (EU) 2019/2034.
74. Vid tillämpning av kraven på gruppnivå gäller de tillämpliga ersättningskraven i den medlemsstat där moderföretaget inom unionen är beläget, även för identifierad personal som har en väsentlig inverkan på koncernens riskprofil, även om genomförandet av kraven i artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034 av den medlemsstat där moderföretaget inom unionen är beläget är striktare.
75. Personal som utstationeras från ett moderföretag i ett tredjeland till ett dotterbolag inom EU som är ett värdepappersföretag eller en filial och som, om de vore anställda direkt av värdepappersföretaget eller filialen i EU, skulle omfattas av identifierad personal vid det värdepappersföretaget eller den EU-filialen, är identifierad personal. Sådan utstationerad personal bör omfattas av ersättningsbestämmelserna i direktiv (EU) 2019/2034 såsom de genomförs i den medlemsstat där värdepappersföretaget eller filialen är etablerat i EU och av tillämpliga tekniska tillsynsstandarder. Vid korta utsändningsperioder, t.ex. när en person endast befinner sig i en medlemsstat under några veckor för att arbeta med ett projekt, bör personen endast omfattas av sådana bestämmelser om den skulle anses som identifierad personal i enlighet med tekniska standarder för tillsyn, med beaktande av den ersättning som beviljas för den berörda tidsperioden samt av rollen och ansvarsområdena under utsändningsperioden.
76. Korta kontrakt eller utsändningsperioder får inte användas som ett medel för att kringgå ersättningskraven i direktiv (EU) 2019/2034 eller några andra tillhörande standarder eller riktlinjer.
77. De krav angående ersättning som anges i direktiv (EU) 2019/2034 och bestämmelserna i dessa riktlinjer gäller för värdepappersföretag i en medlemsstat även om de är dotterföretag till ett moderföretag i ett tredjeland. Om ett dotterföretag inom EU till ett modervärdepappersföretag i ett tredjeland är ett moderföretag inom unionen, omfattar tillämpningsområdet för konsolidering under tillsyn inte nivån på modervärdepappersföretaget i ett tredjeland och andra direkta dotterföretag till modervärdepappersföretaget. Moderföretaget inom unionen bör säkerställa att koncernens ersättningspolicy för modervärdepappersföretaget i ett tredjeland beaktas i dess egen ersättningspolicy, förutsatt att detta inte strider mot kraven i relevant EU-lagstiftning eller nationell lagstiftning, inbegripet dessa riktlinjer.

## 4 Proportionalitet

78. Syftet med den proportionalitetsprincip som anges enligt artikel 26.3 i direktiv (EU) 2019/2034 är att anpassa ersättningspolicy och ersättningspraxis till ett värdepappersföretags individuella riskprofil, riskbenägenhet och strategi, så att målen för ersättningskraven faktiskt uppnås.
79. När värdepappersföretagen och de behöriga myndigheterna tillämpar ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer på ett proportionerligt sätt bör de beakta arten, omfattningen och komplexiteten samt de inneboende riskerna i värdepappersföretagets affärsmodell och verksamhet.
80. Skyldigheten att ha en sund och effektiv ersättningspolicy och ersättningspraxis gäller för alla värdepappersföretag med avseende på all personal, oavsett värdepappersföretagets olika egenskaper.
81. Vid bedömningen av vad som är proportionerligt och vid fastställandet av den nivå av sofistikerad ersättningspolicy och riskmättningsmetoder som krävs bör värdepappersföretag och behöriga myndigheter beakta kombinationen av kvalitativa och kvantitativa aspekter av alla ovanstående kriterier. Till exempel kan en affärsverksamhet mycket väl ha liten skala, men kan fortfarande innehålla komplexa aktiviteter och riskprofiler på grund av verksamhetens art eller komplexiteten i dess produkter.
82. Om värdepappersföretag är auktoriserade att tillhandahålla de tjänster och verksamheter som anges i punkterna 2, 3, 4, 6 och 7 i avsnitt A i bilaga 1 till direktiv 2014/65/EG, bör en högre grad av sofistikerad i princip förväntas, särskilt om värdepappersföretaget är auktoriserat att inneha kunders pengar eller tillgångar.
83. Därför bör värdepappersföretag och behöriga myndigheter beakta åtminstone följande kriterier:
- a. värdepappersföretagets tillgångar i och utanför balansräkningen och huruvida värdepappersföretaget uppfyller de kriterier och tröskelvärden som anges i artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034,
  - b. om värdepappersföretaget är auktoriserat att inneha kunders pengar eller tillgångar,
  - c. typ av auktoriserad verksamhet och auktoriserade tjänster (t.ex. avsnitten A och B i bilaga I till direktiv 2014/65/EU) och andra tjänster (t.ex. clearingtjänster) som utförs av värdepappersföretaget,
  - d. värdet av förvaltade tillgångar,
  - e. de tillgångar som skyddas och förvaltas,
  - f. volymen kundorder som hanteras,

- g. volymen av det dagliga handelsflödet,
  - h. värdepappersföretagets geografiska närvaro och verksamhetens storlek i varje jurisdiktion, inbegripet i tredjeländer,
  - i. värdepappersföretagets juridiska form och tillgängliga aktieinstrument och skuldinstrument,
  - j. de metoder som används för att fastställa kapitalkraven,
  - k. huruvida värdepappersföretaget ingår i en koncern och, om så är fallet, den proportionalitetsbedömning som gjorts för koncernen och egenskaperna hos den koncern som värdepappersföretaget tillhör,
  - l. den underliggande affärsstrategin,
  - m. affärsverksamhetens struktur och tidshorisont, mätbarhet och förutsägbarhet hos riskerna i affärsverksamheten,
  - n. värdepappersföretagets finansieringsstruktur,
  - o. värdepappersföretagets interna organisation, inbegripet nivån på den rörliga ersättning som kan betalas till identifierad personal,
  - p. huvudkällorna till och strukturen på värdepappersföretagets vinster och förluster,
  - q. typ av kunder (t.ex. detaljhandel, företag, småföretag och offentliga enheter),
  - r. de finansiella instrumentens komplexitet,
  - s. de funktioner och distributionskanaler som lagts ut på entreprenad,
  - t. befintliga it-system, inklusive kontinuitetssystem och utkontrakteringsfunktioner på detta område.
84. Innan ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer tillämpas på ett proportionerligt sätt bör man identifiera personal på grundval av kriterierna i artikel 30.1 i direktiv (EU) 2019/2034 och kommissionens delegerade förordning enligt artikel 30.4 i det direktivet (tekniska tillsynsstandarder för identifierad personal) och ytterligare interna kriterier.<sup>15</sup>
85. Vid tillämpningen av specifika ersättningspolicyer för olika kategorier av identifierad personal i enlighet med avsnitten 3 och 4 i dessa riktlinjer bör man vid tillämpningen av proportionalitetsprincipen ta hänsyn till effekterna på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar för denna kategori av identifierad personal.

---

<sup>15</sup> Se riktlinjerna för identifieringsprocessen som beskrivs i avsnitt 5 i dessa riktlinjer.

86. De behöriga myndigheterna bör se till att värdepappersföretagen uppfyller ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer på ett sätt som skapar lika villkor för olika värdepappersföretag.

### **Undantag från utbetalningsprocessen avseende den rörliga ersättningen**

87. Utan att det påverkar medlemsstaternas genomförande av artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 får ett värdepappersföretag med totala tillgångar under det tröskelvärdet som fastställs i nationell lagstiftning inte tillämpa kraven på att skjuta upp den rörliga ersättningen och att betala den i instrument enligt artikel 32.1 j och l samt tredje stycket i artikel 32.3 i direktiv (EU) 2019/2034.
88. Vid fastställandet av det årliga rörliga ersättningsbelopp som betalas ut till en anställd och det effektiva förhållandet mellan den rörliga och fasta årliga ersättningen vid tillämpningen av artikel 32.4 b i direktiv (EU) 2019/2034, dvs. tillämpningen av undantag från kravet på att skjuta upp och betala ut den rörliga ersättningen i instrument till enskilda anställda, bör värdepappersföretagen ta hänsyn till de belopp som anges i leden a och b och tillämpa de ytterligare villkoren i leden c–h:
- a. Den årliga rörliga ersättning som beviljas för den resultatperiod som är lika med det budgetår för vilket det fastställs om undantaget kan tillämpas, och alla resultatperioder som slutade under detta budgetår, oberoende av längden på de underliggande resultatperioder som har avslutats under detta räkenskapsår. Denna bör till exempel omfatta hela beloppet av rörlig ersättning baserad på rullande och icke-rullande fleråriga ackumuleringsperioder och kvarhållandebonusar för perioder som är längre än ett år när den underliggande perioden avslutades under det angivna räkenskapsåret.
  - b. Den fasta årliga ersättningen för föregående intjänandeår. Värdepappersföretag får inte beakta andra tilldelningar som betraktas som fast ersättning enligt punkterna 127 och 128.
  - c. Den rörliga ersättning som beviljats för det föregående intjänandeåret, oberoende av hur ersättningen betalas, dvs. kontanter, instrument eller andra former av rörlig ersättning.
  - d. Den rörliga ersättningen ska bestå av alla former av rörlig ersättning som beviljas, inklusive resultatbaserad rörlig ersättning, belopp som betalas som garanterad rörlig ersättning, kvarhållandebonus, avgångsvederlag eller diskretionära pensionsförmåner.
  - e. Det rörliga ersättningsbelopp som tilldelas för resultatperioder som är längre än ett år, t.ex. baserat på långsiktiga incitamentsplaner eller fleråriga periodiseringsperioder, med beaktande av hela beloppet för det intjänandeår då resultatperioderna avslutas.
  - f. Hela beloppet av rörlig ersättning som beviljats under intjänandeåret som garanterad rörlig ersättning, kvarhållandebonus, avgångsvederlag och diskretionära pensionsförmåner.

- g. Beloppen bör baseras på definitionen av fast och rörlig ersättning enligt dessa riktlinjer och bör beräknas på grundval av den utdelade bruttoersättningen.
  - h. Om beloppen bestäms på individuell basis bör den ersättning som värdepappersföretaget beviljar beaktas. När beloppet fastställs på gruppnivå bör all ersättning som beviljas inom ramen för konsoliderad tillsyn beaktas.
  - i. Om ersättningen betalas i en annan valuta än euro bör beloppen omräknas till euro med hjälp av den växelkurs som offentliggjorts av kommissionen för budgetplaneringen och budgeten för värdepappersföretagets sista månad.<sup>16</sup>
89. Vid beräkning av det genomsnittliga värdet av tillgångarna för den fyraårsperiod som omedelbart föregår det innevarande räkenskapsåret vid tillämpning av artikel 32.4 a i direktiv (EU) 2019/2034 bör värdepappersföretagen använda det enkla medelvärdet av detta värde vid utgången av de fyra föregående räkenskapsåren. Om räkenskaperna förs i en annan valuta än euro bör beloppen omvandlas till euro med hjälp av den växelkurs som kommissionen offentliggör för budgetplanering och budget för den sista månaden av varje räkenskapsår.
90. Om den nationella lagstiftningen ger behöriga myndigheter befogenhet att fastställa tröskelvärden enligt artikel 32.4 a i direktiv (EU) 2019/2034 för enskilda värdepappersföretag, bör de behöriga myndigheterna, när de sänker eller höjer tröskelvärdena, ta hänsyn till värdepappersföretagens art, omfattning och komplexitet, dess interna organisation eller, i tillämpliga fall, egenskaperna hos den koncern som de tillhör, och även ta hänsyn till de proportionalitetskriterier som fastställs i dessa riktlinjer. Detsamma gäller för sänkningar av tröskelvärdena i artikel 32.5 c, d och e och artikel 32.6.
91. Om den nationella lagstiftningen ger behöriga myndigheter befogenhet att fastställa tröskelvärden enligt artikel 32.7 i direktiv (EU) 2019/2034 för enskilda anställda bör de behöriga myndigheterna, när de sänker tröskelvärdet, beakta kriterierna i denna artikel och personalens yrkesverksamhetens inverkan på värdepappersföretagets riskprofil och de tillgångar det förvaltar jämfört med annan identifierad personal. Om det till exempel finns en mer väsentlig inverkan på riskprofilen kan det vara lämpligt att kräva att uppskov och utbetalning i instrument tillämpas.

## 5. Identifieringsprocessen

92. Det är värdepappersföretagens ansvar att identifiera de anställda vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar det förvaltar (identifierad personal). Alla värdepappersföretag bör årligen genomföra en självbedömning för att identifiera all personal vars yrkesutövning har eller kan ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets eller de förvaltade tillgångarnas riskprofil. Identifieringsprocessen bör vara en del av värdepappersföretagets övergripande ersättningspolicy.

---

<sup>16</sup> Växelkurserna finns på Europeiska kommissionens webbplats: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_sv.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_sv.cfm).

93. Självbedömningen bör baseras på de kvalitativa och kvantitativa kriterier som fastställs i de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal och, vid behov, för att säkerställa en fullständig identifiering av all personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, ytterligare kriterier som värdepappersföretaget fastställt och som återspeglar risknivåerna för olika verksamheter inom värdepappersföretaget och personalens inverkan på riskprofilen.
94. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier baserade på personalens ersättning bör den fasta ersättning som beviljats för föregående budgetår och den rörliga ersättning som beviljas personal under eller för föregående budgetår beaktas. Den rörliga ersättning som beviljas under föregående budgetår är den rörliga ersättning som beviljas under föregående budgetår med hänsyn till tidigare resultat. Värdepappersföretag bör definiera den tillämpliga metoden i sin ersättningspolicy. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier baserade på personalens ersättning bör värdepappersföretagen ta hänsyn till alla monetära och icke-monetära fasta och rörliga ersättningsdelar som beviljas för professionella tjänster. Vanliga ersättningspaket som inte redovisas på individuell nivå bör beaktas med utgångspunkt i den övergripande summan fördelad på enskilda anställda enligt objektiva kriterier.
95. Vid tillämpning av kvantitativa kriterier som definieras i euro bör värdepappersföretag som beviljar ersättning i en annan valuta än euro omvandla tillämpliga tröskelvärden med antingen den interna växelkurs som används vid konsolideringen av redovisningen eller den växelkurs som kommissionen använder för budgetplanering och budgeten för den månad då ersättningen beviljades eller växelkursen för den sista månaden av värdepappersföretagets budgetår. Värdepappersföretaget bör dokumentera den tillämpliga metoden för att fastställa växelkursen i sin ersättningspolicy.
96. Självbedömningen bör vara tydlig, konsekvent, korrekt dokumenterad och regelbundet uppdaterad under året, åtminstone när det gäller kvalitativa kriterier inom de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal och, i tillämpliga fall, dessutom på grundval av värdepappersföretagets kriterier. Värdepappersföretag bör säkerställa att personal som omfattas eller sannolikt kommer att omfattas av kriterierna i artikel 3 i tekniska tillsynsstandarder för identifierad personal under en period på minst tre månader under ett räkenskapsår behandlas som identifierad personal.
97. Minst följande upplysningar bör ingå i dokumentationen av den självbedömning som har utförts i fråga om identifiering av personal:
- a. grunden för självbedömningen och dess omfattning,
  - b. den metod som används för att bedöma de risker som härrör från värdepappersföretagets affärsstrategi och verksamhet, även på olika geografiska platser,
  - c. hur personer som arbetar i värdepappersföretag och andra enheter som omfattas av konsolidering, dotterbolag och filialer, inbegripet sådana som är belägna i tredjeländer, bedöms,

- d. rollen och ansvarsområdena för de olika företagsorgan och interna funktioner som är delaktiga i utformningen, övervakningen, granskningen och tillämpningen av självbedömningsprocessen,
  - e. resultatet av identifieringen.
98. Värdepappersföretag bör föra register över identifieringsprocessen och dess resultat och bör kunna visa för sin behöriga tillsynsmyndighet hur personalen har identifierats i enlighet med både de kvalitativa och kvantitativa kriterier som föreskrivs i de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal och eventuella ytterligare kriterier som värdepappersföretagen använder.
99. Värdepappersföretag bör föra register över identifieringsprocessen och dess resultat och bör kunna visa för sin behöriga tillsynsmyndighet hur personalen har identifierats i enlighet med både de kvalitativa och kvantitativa kriterier som föreskrivs i de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal och eventuella ytterligare kriterier som värdepappersföretagen använder.
100. Dokumentationen bör även omfatta anställda som har identifierats enligt kvantitativa kriterier, men vars yrkesutövning bedöms inte ha någon väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, i enlighet med tekniska tillsynsstandarder för identifierad personal. Värdepappersföretagen bör bevara dokumentationen under en lämplig tidsperiod så att de behöriga myndigheterna kan granska den.

## 5.1 Förhandsgodkännande av undantag

101. Om värdepappersföretaget i enlighet med de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal fastställer att den anställdes yrkesverksamhet inte har någon väsentlig inverkan på värdepappersföretaget eller de tillgångar det förvaltar och ansöker om förhandsgodkännande, bör följande gälla:
- a. Ledningsorganet bör på grundval av den analys som utförts inom ramen för den årliga identifieringsprocessen besluta om personalen i själva verket inte har någon väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar och informera tillsynsfunktionen om det beslut som fattas. Tillsynsfunktionen, eller ersättningskommittén om det har inrättats en sådan, bör granska de kriterier och den process som har använts för beslutet och godkänna undantagen.<sup>17</sup>
  - b. Alla ansökningar bör göras utan dröjsmål, men senast inom sex månader efter utgången av det föregående budgetåret. Den behöriga myndigheten bör bedöma ansökan och, så långt det är möjligt, godkänna eller avslå den inom tre månader efter att den har tagit emot den fullständiga dokumentationen.

---

<sup>17</sup> Se punkt 103 när det gäller godkännande av undantag från ersättningspolicyn.



c. om den anställde tilldelades en total ersättning på 1 000 000 euro eller mer under det föregående räkenskapsåret bör den behöriga myndigheten omedelbart informera Europeiska bankmyndigheten om den ansökan som mottagits och lämna sin första bedömning. På begäran bör den behöriga myndigheten omedelbart överlämna alla upplysningar som den har tagit emot från värdepappersföretaget till EBA. EBA kommer att samarbeta med den behöriga myndigheten för att säkerställa att sådana undantag beviljas på ett konsekvent sätt innan beslutet om godkännande eller avslag av ansökan fattas av den behöriga myndigheten.

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

103. Om det bör göras undantag för identifierad personal i dotterföretag som inte själva omfattas av direktiv (EU) 2019/2034 är det den behöriga myndigheten för moderföretaget som är behörig myndighet. För filialer till värdepappersföretag där huvudkontoret är beläget i ett tredjeland är den behöriga myndigheten den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen av värdepappersföretag i den medlemsstat där filialen är belägen.

104. Begäran om förhandsgodkännande bör innehålla alla namn eller en annan unik identitetsbeteckning för identifierad personal för vilken ett undantag bör gälla, den procentandel av affärsenhetens bidrag till värdepappersföretagets totala kapitalbaskrav där den anställde är verksam och analysen av personalens inverkan på värdepappersföretagets riskprofil för varje identifierad anställd. Om identifierad personal är aktiv i samma affärsenhet och har samma funktion bör en gemensam bedömning göras.

## 5.2 Styrning av identifieringsprocessen

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

- a. godkänna policyn för identifieringsprocessen som en del av ersättningspolicyn,
- b. delta i utformningen av självbedömningen,
- c. se till att bedömningen för identifiering av personal utförs korrekt i enlighet med direktiv (EU) 2019/2034, tekniska standarder för tillsyn avseende identifierad personal och dessa riktlinjer,
- d. fortlopande övervaka identifieringsprocessen,

- e. godkänna eventuella väsentliga undantag från eller ändringar av den antagna policyn och noggrant överväga och övervaka deras effekt,
- f. godkänna eller övervaka eventuell uteslutning av personal i enlighet med de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal, om värdepappersföretaget bedömer att de kvantitativa kriterier för identifierad personal som fastställs i de tekniska tillsynsstandarderna inte uppfylls av personalen, eftersom de i själva verket inte har någon väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar,
- g. regelbundet granska den godkända policyn och vid behov ändra den.

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

107. Funktionen för regelefterlevnad, riskhanteringsfunktionen eller den personal som ansvarar för riskhanteringsförfaranden, verksamhetsstödjande funktioner (t.ex. juridiska tjänster, personalresurser) och ledningsorganets relevanta kommittéer (dvs. risk-, nominerings- och revisionskommittéer) bör delta i identifieringsprocessen i enlighet med deras respektive roll och även fortlöpande. Om det har inrättats en riskkommitté bör den framför allt delta i identifieringsprocessen, utan att detta hindrar ersättningskommitténs fullgörande av sina uppgifter. Värdepappersföretag bör säkerställa ett korrekt informationsutbyte mellan alla interna organ och funktioner som deltar i identifieringsprocessen. Identifieringsprocessen och dess resultat bör genomgå en oberoende intern eller extern granskning.

### 5.3 Identifieringsprocessen på individuell nivå och gruppnivå

108. När värdepappersföretagen identifierar personalkategorier enligt artikel 30.1 i direktiv (EU) 2019/2034 bör de tillämpa de kvalitativa och kvantitativa identifieringskriterier som inbegriper tekniska tillsynsstandarder för identifierad personal och de som värdepappersföretagen dessutom fastställer på individuell basis, med hjälp av siffror och med beaktande av det enskilda värdepappersföretagets situation, och dessutom på gruppbasis. På gruppbasis bör moderföretaget inom unionen tillämpa kriterierna med hjälp av de konsoliderade siffrorna och med beaktande av den konsoliderade situationen och inverkan på värdepappersföretagets riskprofil på gruppnivå.

109. Vid tillämpning av kvalitativa identifieringskriterier på gruppnivå fångas anställda i ett dotterföretag endast om de är ansvariga för de funktioner som avses i dessa kriterier på gruppnivå. En anställd i ett dotterföretag som är medlem i ledningsorganet för det dotterföretaget bör t.ex. endast fångas upp av kriteriet "den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion" om denne också är medlem i ledningsorganet för modervärdepappersföretaget inom EU.

110. När värdepappersföretag tillämpar kvantitativa identifieringskriterier på gruppnivå bör de ta hänsyn till all ersättning som beviljas en anställd inom hela tillämpningsområdet för konsolidering under tillsyn.
111. Vid tillämpning av kvalitativa identifieringskriterier bör värdepappersföretagen identifiera den personal som ansvarar för den funktion som anges i de kvalitativa kriterierna. Huvudkriteriet för identifieringen är inte namnet på funktionen utan de befogenheter och det ansvar som tilldelats funktionen.

## 5.4 Moderföretagets roll inom unionen

112. Moderföretaget inom unionen bör säkerställa den övergripande konsekvensen i koncernens ersättningspolicy, inbegripet identifieringsprocesser och korrekt genomförande på konsoliderad nivå och på individuell nivå.

## 5.5 Dotterföretagens och filialernas roll

113. Värdepappersföretag som är dotterföretag till ett moderföretag inom unionen bör inom ramen för sin ersättningspolicy tillämpa den policy som utfärdats av moderföretaget för konsolidering inom unionen och förfarandet för identifiering av personal.
114. Alla dotterföretag bör aktivt delta i den identifieringsprocess som utförs av moderföretaget för konsolidering inom unionen. I synnerhet bör varje dotterföretag som omfattas av konsolidering under tillsyn, även de som inte själva omfattas av direktiv (EU) 2019/2034, förse moderföretaget inom unionen med all information som krävs för att korrekt identifiera all personal som har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar det förvaltar på gruppbasis.
115. Dotterföretag som själva inte omfattas av direktiv (EU) 2019/2034 är inte skyldiga att genomföra ett identifieringsförfarande på enskild nivå, såvida de inte är skyldiga att göra detta enligt sektorsspecifika ersättningskrav. För de dotterföretag som inte omfattas av direktivet eller andra särskilda ersättningskrav bör bedömningen göras av moderföretaget inom unionen på gruppbasis, på grundval av information från dotterföretaget. Värdepappersföretag som omfattas av direktiv (EU) 2019/2034 bör genomföra en egen självbedömning för att identifiera personal på enskild nivå. Värdepappersföretag som ingår i en identifieringsprocess på gruppnivå får delegera den praktiska tillämpningen av identifieringsprocessen på enskild nivå till moderföretaget inom unionen.
116. Filialer i en medlemsstat till värdepappersföretag med huvudkontor i ett tredjeland och värdepappersföretag i en medlemsstat som är dotterföretag till modervärdepappersföretag i tredjeländer bör genomföra identifieringsförfarandet och informera modervärdepappersföretaget om resultaten. Värdepappersföretag i en medlemsstat bör också inkludera sina dotterföretag som omfattas av konsolidering under tillsyn och filialer belägna i

tredjeländer i sin bedömning. Värdepappersföretagen bör vara medvetna om att filialer utgör en icke-oberoende del av värdepappersföretaget.

117. För filialer från tredjeland som är belägna i en medlemsstat bör kriterierna för identifiering tillämpas på samma sätt på funktioner, affärsverksamhet och personal som finns i en medlemsstat som för ett värdepappersföretag på individuell nivå.

## 6. Kapitalbas

118. Värdepappersföretag och behöriga myndigheter bör säkerställa att tilldelning, utbetalning och intjänande av rörlig ersättning, inbegripet tillämpningen av malus- och clawback-arrangemang enligt värdepappersföretagens ersättningspolicy, inte inverkar negativt på investeringsföretagens förmåga att säkerställa en sund kapitalbas.

119. Vid bedömningen av om kapitalbasen är sund bör värdepappersföretaget beakta dess totala kapitalbas, dess sammansättning och särskilt kärnprimärkapitalet (tier 1) och dess kapitalbaskrav. Kravet på att upprätthålla en sund kapitalbas gäller också på gruppnivå. Dessutom bör de behöriga myndigheterna ta hänsyn till resultaten av sina tillsynskontroller.

120. Värdepappersföretag bör inkludera effekterna av rörlig ersättning – både i förskott och i uppskjutna belopp – i sin kapital- och likviditetsplanering och i sin övergripande interna process för bedömning av kapitaltäckningen.

121. Den totala rörliga ersättning som beviljas av ett värdepappersföretag får inte begränsa värdepappersföretagets förmåga att upprätthålla eller återställa en sund kapitalbas på lång sikt och bör beakta aktieägarnas, ägarnas, investerarnas och andra intressenters intressen. Rörlig ersättning bör inte beviljas eller betalas ut när effekten skulle bli att värdepappersföretagets kapitalbas inte längre skulle vara sund. Värdepappersföretaget bör beakta dessa krav, resultaten av den interna processen för bedömning av kapitalbehov, dess fleråriga kapitalplanering och rekommendationer om utdelning från behöriga myndigheter och europeiska tillsynsmyndigheter när det fastställs

- a. den totala poolen av rörlig ersättning som kan beviljas under året,
- b. det rörliga ersättningsbelopp som kommer att betalas ut eller vara föremål för en erhållandeprocess under året.

122. Värdepappersföretag som inte har en sund kapitalbas eller där kapitalbasens sundhet är hotad bör vidta följande åtgärder när det gäller rörlig ersättning:

- a. minska den rörliga bonuspoolen, inklusive möjligheten att minska den till noll,
- b. vidta nödvändiga åtgärder för resultatjustering, särskilt malus,
- c. använda värdepappersföretagets nettovinst för det året och eventuellt för efterföljande år för att stärka kapitalbasen. Värdepappersföretaget bör inte kompensera för en

minskning av den rörliga ersättningen för att säkerställa en sund kapitalbas under senare år eller genom andra betalningar, instrument eller metoder som leder till att denna bestämmelse kringgås.

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

## Avdelning II – Ersättnings struktur

### 7. Ersättningskategorier

124. Enligt direktiv (EU) 2019/2034 är ersättningen antingen fast eller rörlig. Det finns ingen tredje kategori av ersättning. Utan att det påverkar det nationella genomförandet av undantag enligt artikel 32.4–32.7 i direktiv (EU) 2019/2034 måste, om ersättningen är rörlig och betalas ut till identifierad personal, alla krav i artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2034 också uppfyllas utöver de allmänna kraven i artiklarna 26 och 30 i det direktivet. För detta ändamål bör värdepappersföretagen i enlighet med dessa riktlinjer fördela ersättningskomponenterna till antingen fast eller rörlig ersättning, och deras ersättningspolicy bör fastställa tydliga, objektiva, förutbestämda och transparenta kriterier för att hänföra alla ersättningskomponenter till antingen de fasta eller rörliga kategorierna i enlighet med dessa riktlinjer.
125. När det inte går att tydligt hänföra en del till den fasta ersättningen på grundval av de kriterier som anges i de här riktlinjerna bör den betraktas som rörlig ersättning.
126. Ersättningen är fast när villkoren för att bevilja den och beloppet för den
- baseras på i förväg fastställda kriterier,
  - är icke-diskretionära och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänsteår,
  - är transparenta i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställda,
  - är permanenta, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
  - inte går att återkalla och det permanenta beloppet endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
  - inte kan sänkas, dras in eller upphävas av värdepappersföretaget,
  - inte ger incitament för riskantagande,

h. inte är beroende av resultat.

127. Delar i ersättningen som antingen ingår i en allmän investeringspolicy där de uppfyller villkoren i punkt 128 eller betalningar som är obligatoriska enligt nationell lagstiftning betraktas som fast ersättning. Detta innefattar utbetalningar som ingår i vanliga anställningspaket enligt definitionen i de här riktlinjerna.

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

a. Ersättning till utlandsstationerad personal med beaktande av levnadskostnaderna och skattesatserna i ett annat land.

b. Tillägg som används för höja den fasta grundlönen i situationer där anställda arbetar utomlands och får en lägre ersättning än vad som skulle ha betalats på den lokala arbetsmarknaden för en jämförbar befattning, där alla följande särskilda villkor är uppfyllda:

i. Tillägget betalas ut på icke-diskriminerande grund till all personal i liknande situation.

ii. Tillägget beviljas på grund av att anställda tillfälligt arbetar utomlands eller i en annan befattning med en ersättningsnivå som kräver justering för att avspegla lönenivåerna på den berörda marknaden.

iii. Tilläggsbetalningarnas storlek baseras på förutbestämda kriterier.

iv. Tilläggets varaktighet är knuten till varaktigheten i den situation som avses ovan.

## 8. Särskilda fall av ersättningsdelar

### 8.1 Tillägg

129. Värdepappersföretagens rörliga och fasta ersättning kan bestå av olika komponenter, inklusive ytterligare eller kompletterande betalningar eller förmåner. Värdepappersföretag bör analysera tilläggen<sup>18</sup> och hänföra dem till den rörliga eller fasta delen av ersättningen. Fördelningen bör baseras på kriterierna i avsnitt 7.

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

---

<sup>18</sup> Beteckningen kan skilja sig åt beroende på värdepappersföretaget: "rollbaserad lön, personaltillägg, justerbart rolltillägg, fast löneersättning" osv.

- a. De betalas endast ut till identifierad personal<sup>19</sup>.
  - b. De är begränsade till fall där förhållandet mellan den rörliga och den fasta delen av ersättningen annars skulle överstiga den kvot som fastställts inom ersättningspolicyn.
  - c. Tilläggen är knutna till indikatorer som skulle kunna uppfattas som proxyvariabler för resultat. I sådana fall bör värdepappersföretaget kunna visa att dessa indikatorer inte är knutna till värdepappersföretagets resultat, t.ex. genom en analys av korrelationen till de resultatindikatorer som används.
131. Om tillägg baseras på personalens roll, funktion eller ansvar inom organisationen bör de, för att de ska kunna hänföras korrekt till den fasta delen av ersättningen, uppfylla de kriterier som anges i punkt 128, med beaktande av samtliga följande punkter:
- a. Tillägget är knutet till en roll eller ett ansvarsområde inom organisationen och beviljas så länge det inte sker några väsentliga förändringar i fråga om rollens ansvarsområden och befogenheter som innebär att den anställdes roll eller ansvarsområde inom organisationen ändras.
  - b. Beloppet är inte beroende av några andra faktorer än att den anställda uppfyller en viss roll eller har ett visst ansvar inom organisationen samt uppfyller kriterierna i punkt 14.
  - c. En annan anställd som uppfyller samma roll eller har samma ansvar inom organisationen och som befinner sig i en jämförbar situation skulle ha rätt till ett jämförbart tillägg.
132. De behöriga myndigheterna bör säkerställa att utsläppsrätter inte är ett verktyg eller en metod som underlättar värdepappersföretags bristande efterlevnad av direktiv (EU) 2019/2034.

## 8.2 Rörlig ersättning baserad på framtida resultat

133. När beviljandet av rörlig ersättning, inklusive långsiktiga incitamentsplaner, grundar sig på tidigare resultat på minst ett år, men också beror på framtida resultatvillkor, bör följande gälla:
- a. Värdepappersföretag bör ge personalen tydlig information om de ytterligare resultatvillkor som måste uppfyllas efter beviljandet för att den rörliga ersättningen ska övergå.
  - b. Innan erhållandeprocessen för den rörliga ersättningen påbörjas bör värdepappersföretag göra en bedömning av om villkoren för erhållandeprocessen har uppfyllts.

---

<sup>19</sup> Att vara en identifierad anställd bör inte betraktas som en roll eller funktion.

- c. De ytterligare framåsyftande resultatvillkoren bör vara fastställda för en förutbestämd övergångsperiod på minst ett år.
  - d. Om de ytterligare framåsyftande resultatvillkoren inte har uppfyllts bör upp till 100 procent av den rörliga ersättning som har beviljats på de villkoren omfattas av malusförfaranden.
  - e. Uppskovsperioden bör upphöra tidigast ett år efter det att det sista resultatvillkoret har bedömts. Alla övriga krav som avser uppskjutande av rörlig ersättning för identifierad personal som anges i avsnitt 15 gäller på samma sätt som för rörlig ersättning som uteslutande baseras på resultat före beviljandet.
  - f. Vid beräkningen av kvoten mellan den rörliga och den fasta delen av den sammanlagda ersättningen bör det totala beloppet för den beviljade rörliga ersättningen redovisas för det budgetår för vilket den rörliga ersättningen, inbegripet långsiktiga incitamentsprogram, beviljades. Detta bör även gälla när det tidigare resultatet bedömdes för en flerårig ackumuleringsperiod.
134. Om en prospektiv ersättningsplan för rörlig ersättning, inklusive långsiktiga incitamentsprogram, uteslutande baseras på framtida resultatvillkor (t.ex. där nyanställda får ta del av ett långsiktigt incitamentsprogram i början av det första anställningsåret) bör beloppet anses vara beviljat efter det att resultatvillkoren har uppfyllts, annars bör det inte ske något beviljande. Beviljade belopp bör beaktas vid beräkningen av kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen under budgetåret före beviljandet. Om ett specifikt antal instrument beviljas bör det som ett undantag göras en värdering av dem för beräkningen av kvoten mellan den rörliga och fasta delen av den totala ersättningen till det marknadspris eller verkliga värde som fastställts vid den tidpunkt då den prospektiva ersättningsplanen för rörlig ersättning beviljades. Led a–c i punkt 134 bör tillämpas. Alla övriga krav gäller på samma sätt som för rörlig ersättning, t.ex. att uppskovsperioden inleds efter beviljandet av den rörliga ersättningen.

### 8.3 Utdelning och räntebetalningar

135. Utdelningar som betalas ut på förvärvade aktier eller motsvarande ägarintressen som personalen erhåller i egenskap av aktieägare eller ägare av ett värdepappersföretag ingår inte i ersättningen enligt dessa riktlinjer. Detsamma gäller räntor som betalas till personal på andra instrument som tilldelats efter det att de har tjänat in.

### 8.4 Kvarhållandebonus

136. Värdepappersföretagen bör kunna styrka att de har ett legitimt intresse av att bevilja kvarhållandebonus för att behålla en identifierad anställd. Kvarhållandebonus får t.ex. användas under omstruktureringar, avveckling, efter en kontrollförändring eller för att säkerställa att större projekt slutförs inom ett värdepappersföretag. Värdepappersföretagen



bör dokumentera den händelse eller motivering som gjorde det nödvändigt att bevilja en kvarhållandebonus och den tidsperiod, inklusive start- och slutdatum, under vilken orsaken antas föreligga. Värdepappersföretag bör fastställa villkoren för bibehållande och tillämpliga resultatvillkor. Värdepappersföretagen bör ange en kvarhållandeperiod och ett datum eller en händelse efter vilken de fastställer om villkoren för kvarhållande och resultat har uppfyllts.

137. Som en allmän princip bör värdepappersföretagen inte bevilja en anställd flera kvarhållandebonusar. I undantagsfall och när det är vederbörligen motiverat kan mer än en kvarhållandebonus betalas ut till en anställd, men vid olika tidpunkter och på de villkor som anges i detta avsnitt med avseende på varje kvarhållandebonus. Kvarhållandebonus bör endast beviljas efter att villkoren för kvarhållande och tillämpliga resultatvillkor har uppfyllts. Dessutom bör bonusen endast beviljas om det inte finns några förutsättningar som leder till en situation där bonusen inte bör beviljas, t.ex. brott mot väsentliga efterlevnadskrav, tjänstefel eller andra brister hos den anställde.
138. En kvarhållandebonus bör vara förenlig med kraven på att upprätthålla en sund kapitalbas enligt artikel 31 och artikel 32.1 d i direktiv (EU) 2034/2019 och respektive tillsynsbefogenheter enligt artikel 39.2 g i direktiv (EU) 2034/2019 som skulle kunna leda till en situation där kvarhållandebonusen kan behöva minskas, eventuellt till och med ner till noll.
139. Vid bedömning och utvärdering av huruvida beviljandet av en kvarhållandebonus till identifierad personal är lämplig bör värdepappersföretag och behöriga myndigheter ta hänsyn till åtminstone följande:
  - a. De farhågor som leder till risken att viss personal kan välja att lämna värdepappersföretaget.
  - b. Skälen till att kvarhållandet av den anställde är avgörande för värdepappersföretaget.
  - c. Följderna av att den berörde anställde lämnar värdepappersföretaget.
  - d. Huruvida beloppet för den beviljade kvarhållandebonusen är nödvändigt och proportionerligt för att behålla den berörde anställde.
140. En kvarhållandebonus bör baseras på specifika villkor som skiljer sig från de resultatvillkor som tillämpas på andra delar av den rörliga ersättningen och innehålla ett kvarhållandevillkor och specifika resultatvillkor. De särskilda villkoren för en kvarhållandebonus bör leda till målet att behålla personal i värdepappersföretaget (dvs. behålla personal under en fördefinierad tidsperiod eller fram till en viss händelse). De särskilda resultatvillkoren bör omfatta villkor som är relaterade till de berättigade anledningarna till att den anställde bör behållas, personalens uppträdande samt vara förenliga med bestämmelserna i punkt 138. Kvarhållandebonusar bör inte leda till en situation där den totala rörliga ersättningen, bestående av resultatrelaterad rörlig ersättning och kvarhållandebonus, för den anställde inte längre är kopplad till den enskildes, den berörda affärsenhetens resultat och värdepappersföretagets övergripande resultat enligt kraven i artiklarna 30 j ii och 32.1 a i direktiv (EU) 2034/2019.

141. Kvarhållandebonusar bör inte beviljas enbart i syfte att kompensera för att resultatrelaterad ersättning inte har betalats ut på grund av bristande resultat eller värdepappersföretagets finansiella situation.
142. Värdepappersföretag bör fastställa lagringsperioden som tidpunkten för händelsen eller som perioden mellan startdatumet och slutdatumet för den händelse då kvarhållandevillkoret bör vara uppfyllt. Kvarhållandebonusen bör beviljas efter det att kvarhållandeperioden har löpt ut. Ingen proportionell ersättning bör betalas ut under kvarhållandeperioden.
143. Kvarhållandebonus är rörlig ersättning och ska därför, om den beviljas identifierad personal, uppfylla kraven på rörlig ersättning enligt artikel 32 i IFD, inklusive den internt fastställda maximala kvoten mellan rörlig och fast ersättning, riskjustering i efterhand, utbetalning i instrument, uppskjutande, kvarhållande, malus och återkrav.
144. Oberoende av det faktum att kvarhållandebonusen kommer att beviljas först efter kvarhållandeperiodens slut bör hänsyn tas till kvarhållandebonusen vid beräkningen av kvoten mellan rörliga och fasta ersättningsdelar enligt någon av de metoder som anges nedan:
  - a. Kvarhållandebonusen redovisas som ett årligt belopp för varje år av kvarhållandeperioden beräknat på linjär pro rata-basis. När kvarhållandeperiodens exakta längd inte är känd från början bör värdepappersföretaget fastställa och dokumentera en period med hänsyn till situationen och de vidtagna åtgärder som motiverar utbetalningen av en kvarhållandebonus. Beräkningen av kvoten bör baseras på den fastställda perioden.
  - b. Hela beloppet av kvarhållandebonusen beaktas under det år då kvarhållandevillkoret uppfylls.

## 8.5 Diskretionära pensionsförmåner

145. Diskretionära pensionsförmåner är en form av rörlig ersättning. Om villkoren i företagets pensionssystem omfattar pensionsförmåner som inte baseras på resultat och konsekvent beviljas en personalkategori bör sådana pensionsförmåner inte betraktas som diskretionära utan bör anses ingå i vanliga anställningspaket enligt definitionen i dessa riktlinjer. Diskretionära pensionsförmåner är inte avgångsvederlag, även om arbetstagaren beslutar att gå i pension i förtid.
146. Om en anställd lämnar värdepappersföretaget eller går i pension bör värdepappersföretaget se till att diskretionära pensionsförmåner inte betalas ut utan hänsyn till värdepappersföretagets ekonomiska situation eller de risker som den anställde har tagit och som kan påverka värdepappersföretaget på lång sikt.
147. Hela beloppet av diskretionära pensionsförmåner ska, i enlighet med artikel 32.3 i direktiv (EU) 2019/2034 och med förbehåll för undantaget i artikel 32.4 i det här direktivet, beviljas i instrument som avses i led j i denna artikel eller, om de behöriga myndigheterna godkänner det, inom ramen för de alternativa arrangemangen enligt artikel 32.1 k, och enligt följande:

- a. Om en identifierad anställd lämnar värdepappersföretaget före pensioneringen ska värdepappersföretaget ha hela beloppet av diskretionära pensionsförmåner under minst fem år utan tillämpning av proportionell intjäning.
- b. Om en identifierad anställd går i pension ska en femårsperiod för kvarhållande tillämpas på hela det belopp som betalats.

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

## 9. Exceptionella delar i ersättningen

### 9.1 Garanterad rörlig ersättning

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

150. Vid beviljande av garanterad rörlig ersättning i enlighet med artikel 32.1 e i direktiv (EU) 2019/2034 vid anställning av ny personal får värdepappersföretag inte garantera rörlig ersättning under längre tid än det första anställningsåret. Garanterad rörlig ersättning är exceptionell och kan endast förekomma om värdepappersföretaget har en stark kapitalbas i enlighet med dessa riktlinjer.

151. Värdepappersföretag bör endast bevilja garanterad rörlig ersättning till en enskild anställd vid ett tillfälle. Detta krav bör också gälla på gruppnivå och inbegripa situationer där personalen får ett nytt kontrakt från samma värdepappersföretag eller ett annat företag som omfattas av konsolideringen.

152. Som en del av de arrangemang som garanterar denna del av den rörliga ersättningen får värdepappersföretag besluta att inte tillämpa kraven på malus- och clawback-arrangemang på garanterad rörlig ersättning. Värdepappersföretagen får betala ut hela beloppet i icke-uppskjutna kontanta medel.

### 9.2 Ersättning eller inlösen från tidigare anställningsavtal

153. Ersättningen för inlösen av ett tidigare avtal bör endast beviljas när de villkor som anges i avsnitt 9.1 i dessa riktlinjer är uppfyllda.

154. Ersättning bör anses ha beviljats som ersättning eller för uppköp av ett tidigare avtal om den senarelagda rörliga ersättningen till den anställde minskades eller återkallades av den tidigare arbetsgivaren på grund av att avtalet sagts upp eller om den anställde måste återbetala mottagna betalningar (t.ex. som en del av ett avtal om täckning av utbildningskostnader). För ersättningspaket som avser kompensation eller inlösen från tidigare anställningsavtal ska alla

krav på rörlig ersättning och bestämmelserna i dessa riktlinjer gälla, inklusive uppskjutande, kvarhållande, utbetalning i instrument och återkravsförfaranden.

## 9.3 Avgångsvederlag och övriga ersättningar efter avtalsslut

### 9.3.1 Avgångsvederlag

155. Värdepappersföretagens ersättningspolicy bör innehålla uppgifter om eventuella avgångsvederlag, inbegripet det högsta belopp som kan beviljas som avgångsvederlag till identifierad personal eller kriterierna för att fastställa sådana belopp. Vid fastställandet av de högsta beloppen för avgångsvederlag bör värdepappersföretagen särskilt beakta de fasta delarna av personalens ersättning. Värdepappersföretagen bör överväga hur de kommer att tillämpa förhållandet mellan den rörliga och den fasta ersättningen på avgångsvederlag.
156. Värdepappersföretagen bör ha en ram inom vilken avgångsvederlag fastställs och godkänns i samband med att värdepappersföretaget i förtid avslutar ett avtal, inbegripet en tydlig fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter samt kontrollfunktionernas deltagande i förfarandet.
157. Avgångsvederlag bör inte innebära en oproportionerlig belöning utan vara en lämplig kompensation för den anställde om ett avtal avbryts i förtid. I enlighet med artikel 32.1 f i direktiv (EU) 2019/2034 ska avgångsvederlag återspegla de resultat som uppnåtts över tiden och får inte belöna misslyckanden eller försummelser.
158. Avgångsvederlag bör inte beviljas om det föreligger ett uppenbart misslyckande som tillåter att avtalet upphävs omedelbart eller att den anställde sägs upp.
159. Avgångsvederlag bör inte utgå om en anställd avgår frivilligt för att ta en befattning i en annan juridisk enhet, såvida det inte krävs ett avgångsvederlag enligt nationell arbetslagstiftning.
160. Ytterligare utbetalningar i samband med att en avtalsperiod löper ut eller anställning som ledamot av ledningsorganet, t.ex. tilldelning av diskretionära pensionsförmåner, bör inte behandlas som avgångsvederlag, utan som normal rörlig ersättning för identifierad personal som omfattas av alla särskilda krav för rörlig ersättning.
161. Avgångsvederlag inkluderar ytterligare betalningar utöver den ordinarie ersättningen i följande specifika situationer:
  - a. Avgångsvederlag för förlust av befattning om avtalet avbryts i förtid av värdepappersföretaget eller dess dotterföretag.
  - b. Ersättning som beviljas för en begränsad tidsperiod som enligt överenskommelse ska inbegripa en ångerfrist efter avtalets upphörande och omfattas av en konkurrensklausul i kontraktet.

- c. Värdepappersföretaget säger upp sina anställningsavtal på grund av värdepappersföretagets fallissemang eller åtgärder för tidigt ingripande.
  - d. Värdepappersföretaget vill säga upp avtalet efter en väsentlig minskning av värdepappersföretagets verksamhet där den anställda var aktiv eller när affärsområden förvärvas av andra värdepappersföretag utan möjlighet för personalen att stanna kvar i det mottagande värdepappersföretaget.
  - e. Värdepappersföretaget och en anställd kommer överens om en lösning i händelse av en faktisk arbetstvist som annars realistiskt sett skulle kunna leda till en talan inför domstol.
162. Om värdepappersföretagen beviljar avgångsvederlag bör värdepappersföretagen kunna visa för den behöriga myndigheten skälen till avgångsvederlaget, lämpligheten av det beviljade beloppet och de kriterier som använts för att fastställa beloppet, inbegripet att det är kopplat till det resultat som uppnåtts över tiden och att det inte belönar misslyckanden eller tjänstefel.
163. Vid fastställandet av storleken på de avgångsvederlag som ska betalas bör värdepappersföretaget ta hänsyn till de resultat som uppnåtts över tiden och i förekommande fall bedöma hur allvarliga eventuella misslyckanden är. Identifierade brister bör särskiljas mellan värdepappersföretagets obestånd och den identifierade personalens misslyckanden enligt följande:
- a. Fallissemang hos värdepappersföretaget bör beaktas när det totala beloppet för avgångsvederlaget fastställs, med beaktande av värdepappersföretagets kapitalbas. Sådana avgångsvederlag bör inte vara högre än den sänkning av kostnaderna som det i förtid avslutade avtalet medför.
  - b. Misslyckanden hos identifierad personal bör leda till en nedjustering av beloppet för det avgångsvederlag som skulle ha beviljats om endast prestationer över tid beaktas vid beräkningen av avgångsvederlaget. Det bör vara möjligt att sänka beloppet ned till noll.
164. Till fallissemang hos värdepappersföretag räknas följande situationer:
- a. Det har lämnats in en ansökan om att inleda normala insolvensförfaranden enligt artikel 2.1.47 i direktiv 2014/59/EU för värdepappersföretaget.
  - b. Om betydande förluster leder till en situation där värdepappersföretaget inte längre har en sund kapitalbas och affärsområdet därför avyttras eller affärsverksamheten minskas.
165. Identifierad personals misslyckanden bör bedömas från fall till fall och kan omfatta följande situationer:
- a. En medlem i ledningsorganet anses inte längre uppfylla lämpliga standarder för duglighet och lämplighet.

- b. Den identifierade anställde har deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som ledde till betydande förluster för värdepappersföretaget, enligt definitionen i värdepappersföretagets ersättningspolicy.
- c. En identifierad anställd agerar avsiktligt eller genom grov vårdslöshet i strid med interna regler, värderingar eller förfaranden.

166. Avgångsvederlag bör betraktas som rörlig ersättning, och därför är alla krav i artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2034 generellt tillämpliga om de beviljas identifierad personal. Avgångsvederlag bör dock under följande omständigheter inte beaktas vid beräkningen av förhållandet mellan rörlig och fast ersättning som fastställs i ersättningspolicyn och för tillämpningen av uppskov och utbetalning i instrument:

- a. Avgångsvederlag som är obligatoriska enligt nationell arbetslagstiftning eller obligatoriska efter beslut i domstol.
- b. Avgångsvederlag enligt leden i och ii nedan, om värdepappersföretaget kan påvisa skälen och lämpligheten avseende avgångsvederlaget:

- (i) Avgångsvederlag beräknade genom en lämplig förutbestämd generisk formel (t.ex. avseende arbetsbefriade anställda) som fastställts inom ersättningspolicyn i de fall som avses i punkt 161.

- (ii) Avgångsvederlag motsvarande det tilläggsbelopp som ska betalas med tillämpning av en konkurrensklausul i avtalet och som betalas ut under framtida perioder upp till den fasta ersättning som skulle ha betalats för perioden utan konkurrens, om personalen fortfarande var anställd.

- c. Avgångsvederlag enligt punkt 161, som inte uppfyller villkoret i punkt 166 b i, om värdepappersföretaget har visat den behöriga myndigheten skälen och lämpligheten avseende avgångsvederlagets storlek.

### 9.3.1 Andra betalningar efter avtalslut

167. Regelbundna ersättningar i samband med uppsägningstiden bör inte betraktas som avgångsvederlag. Utbetalning av ett lämpligt fast belopp efter det att anställningsavtalet har avslutats enligt överenskommelse (dvs. efter avtalets utgång eller uppsägning av den anställde i enlighet med gällande uppsägningstider), och för att kompensera den anställde där värdepappersföretaget begränsar rätten att utöva yrkesverksamhet, bör inte omfattas av de krav som gäller för rörlig ersättning, om detta är förenligt med nationell lagstiftning. Sådana betalningar bör inte göras för att ersätta avgångsvederlag enligt punkt 161.

168. Ytterligare betalningar i samband med den ordinarie utgången av en avtalsperiod eller utnämning till medlem av ledningsorganet, t.ex. beviljad diskretionär pensionsförmån, bör inte betraktas som avgångsvederlag. Om sådana delar är rörlig ersättning och betalas till

identifierad personal omfattas de av alla särskilda krav på rörlig ersättning och bestämmelserna i dessa riktlinjer.

## 10 Förbud

### 10.1 Personlig risksäkring

169. När en lämplig ersättningspolicy stämmer överens med riskerna bör den vara tillräckligt effektiv och i praktiken kunna leda till en nedåtjustering av det belopp för rörlig ersättning som beviljas personalen och tillämpningen av malus- och återkravsförfaranden.
170. Värdepappersföretagen bör i möjligaste mån se till att identifierade anställda inte kan överföra nedåtriskerna för rörlig ersättning till en annan part genom säkring eller vissa typer av försäkringar, t.ex. genom att införa riktlinjer för handel med finansiella instrument och krav på upplysningar.
171. Identifierad personal bör anses ha skyddat sig mot risken för en nedåtjustering av ersättningen om den identifierade anställde ingår ett avtal med en tredje part eller med värdepappersföretaget och något av följande villkor är uppfyllt:
- Avtalet ålägger den tredje parten eller värdepappersföretaget att göra utbetalningar direkt eller indirekt till den identifierade anställde som är kopplade till eller står i proportion till de belopp med vilka den anställdes rörliga ersättning har minskats.
  - Den identifierade anställde köper eller innehar derivat som är avsedda att fungera som säkring mot förluster i samband med finansiella instrument som har tagits emot som en del av den rörliga ersättningen.
172. Identifierad personal bör anses ha försäkrat sig mot risken för en nedåtjustering om personalen tecknar ett försäkringsavtal med en bestämmelse om att kompensera dem i händelse av en nedåtjustering av ersättningen. Detta bör i allmänhet inte hindra att det tecknas försäkringar för att täcka personliga betalningar som t.ex. hälsovård och amorteringar på bolån.
173. Kravet att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka de riskjusteringseffekter som ingår i deras ersättningssystem bör tillämpas på uppskjuten och kvarhållen rörlig ersättning.
174. Värdepappersföretagen bör ha effektiva system för att säkerställa att den identifierade personalen följer bestämmelserna i detta avsnitt. Det krävs åtminstone en deklARATION från den identifierade anställde om att denne åtar sig att avstå från att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka riskjusteringseffekterna. I tillämpliga fall bör värdepappersföretagens personalfunktion eller interna kontrollfunktion åtminstone göra stickprovskontroller av att denna deklARATION följs i fråga om interna värdepappersförvaringskonton. Sådana slumpmässiga kontroller bör åtminstone omfatta den identifierade personalens interna värdepappersförvaringskonton. Det bör också vara

obligatoriskt att informera värdepappersföretaget om eventuella värdepappersförvaringskonton utanför värdepappersföretaget.

## 10.2 Kringgående

175. Värdepappersföretagen bör se till att den rörliga ersättningen inte betalas ut genom instrument eller metoder som syftar till, eller i praktiken leder till, att ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer inte uppfylls för identifierad personal eller för all personal, om sådana krav tillämpas på all personal. Detta omfattar överenskommelser mellan värdepappersföretaget och tredje part där den anställde har ett ekonomiskt eller personligt intresse.
176. Med "kringgående" avses den bristande efterlevnaden av kraven i fråga om ersättning. Detta uppstår om ett värdepappersföretag i praktiken inte uppfyller målet för och syftet med kraven om de betraktas tillsammans, samtidigt som värdepappersföretaget rent formellt följer ordalydelsen i varje enskilt krav i fråga om ersättning.
177. Kringgående sker bland annat under följande omständigheter:
- a. Om rörlig ersättning betraktas som fast ersättning i enlighet med ordalydelsen i dessa riktlinjer, men inte med dess mål.
  - b. När annan rörlig ersättning än garanterad rörlig ersättning beviljas eller går över, trots att
    - i. inga positiva resultat har uppmätts i enlighet med avdelning IV i dessa riktlinjer av den anställde, affärsenheten eller värdepappersföretaget,
    - ii. det inte finns någon effektiv riskjustering (dvs. riskjustering på förhand eller i efterhand), eller
    - iii. den rörliga ersättningen inte är hållbar i förhållande till värdepappersföretagets ekonomiska situation.
  - c. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från värdepappersföretaget eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör betalningsinstrument eller betalningsmetoder som innehåller ett incitament för risktagande eller ger oproportionerlig avkastning på investeringar i företagets instrument som i betydande grad skiljer sig från de villkor på vilka andra investerare skulle investera i ett sådant instrument.
  - d. När personal tar emot utbetalningar som inte omfattas av definitionen av ersättning från värdepappersföretaget eller en enhet som omfattas av konsolideringen, men som utgör betalningsinstrument eller betalningsmetoder som är avsedda att kringgå kraven i fråga om ersättning.



- e. När delar av den fasta ersättningen beviljas som ett fast antal instrument, inte som ett fast belopp.
  - f. När personal beviljas ersättning i instrument eller kan köpa instrument som inte är prissatta till marknadsvärde eller verkligt värde när det gäller onoterade instrument och det ytterligare värde som detta innebär inte beaktas i den rörliga ersättningen.
  - g. När det ofta hålls förhandlingar om justeringar av delar i den rörliga ersättningen och justeringarna i själva verket görs för att anpassa ersättningen efter personalens resultat.
  - h. När tillägg beviljas till ett alltför högt belopp som inte är motiverat med hänsyn till de bakomliggande omständigheterna.
  - i. När ersättningen kallas för betalning för förtida pension och inte betraktas som rörlig ersättning trots att betalningen i själva verket har samma egenskaper som ett avgångsvederlag, eftersom den görs i samband med en förtida uppsägning av anställningsavtalet eller där den anställde i själva verket inte går i pension efter ett sådant beviljande eller där utbetalningarna inte görs månatligen.
  - j. Eventuella åtgärder som skulle leda till en situation där ersättningspolicyn i praktiken inte längre skulle vara könsneutral.
178. Värdepappersföretagen bör se till att metoden för att mäta resultatet innefattar lämpliga kontroller för att säkerställa att kriterierna för beviljande inte går att manipulera. Om det saknas sådana kontroller är den rörliga ersättningen inte knuten till resultat på ett lämpligt sätt och ersättningspolicyn tillämpas inte på ett lämpligt sätt, och eventuella utbetalningar av rörlig ersättning kan leda till att de lagstadgade kraven inte uppfylls. Som manipulation räknas exempelvis tillmötesgående beslut i den bilaterala resultatmättningsprocessen, t.ex. där det inte finns några objektiva standarder för beslutsprocessen angående hur den anställde har uppfyllt målen.
179. Värdepappersföretagen bör inte ge kompensation för någon minskning eller omstrukturering av rörlig ersättning, t.ex. i samband med återhämtnings- och resolutionsåtgärder eller andra exceptionella statliga ingripanden, under senare år eller genom andra betalningar, instrument eller metoder.
180. Värdepappersföretag bör inte skapa koncernstrukturer eller offshore-enheter eller kontrakt med personer som agerar för värdepappersföretagets räkning i syfte att manipulera resultatet av identifieringsprocessen och kringgå tillämpningen av ersättningskraven och bestämmelserna i dessa riktlinjer på personal som i övrigt bör omfattas av dessa krav och bestämmelser.
181. Om kortfristiga avtal (t.ex. med en löptid på ett år) används och förnyas regelbundet av värdepappersföretag, bör de behöriga myndigheterna se över om sådana avtal utgör ett instrument eller en metod för kringgående av ersättningskraven i direktiv (EU) 2019/2034, t.ex.

om de i praktiken skulle skapa rörlig ersättning, och vidta lämpliga åtgärder för att se till att värdepappersföretagen uppfyller kraven i artiklarna 30 och 32 i direktiv (EU) 2019/2034.

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

## Avdelning III – Ersättning till specifika funktioner

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

183. Ersättningen till ledamöterna i ledningsorganet i dess ledningsfunktion (nedan kallad *ledningsfunktionen*) bör vara förenlig med deras befogenheter, uppgifter, kompetens och ansvar.
184. För att på ett korrekt sätt kunna hantera intressekonflikter och utan att det påverkar tillämpningen av punkterna 185 och 186, bör ledamöterna i tillsynsfunktionen för denna roll endast få fast ersättning. Incitamentsbaserade mekanismer som baseras på värdepappersföretagets resultat bör uteslutas. Kostnadsersättning till medlemmar i tillsynsfunktionen och utbetalning av ett fast belopp per arbetade timmar eller dagar, även om den tid som ska ersättas inte är förutbestämd, betraktas som fast ersättning.
185. Om tillsynsfunktionen i undantagsfall beviljas rörlig ersättning bör den rörliga ersättningen och riskjusteringen vara noggrant anpassade efter de tilldelade tillsyns-, övervaknings- och kontrolluppgifterna och avspegla den enskilda personens befogenheter och ansvar samt uppfyllandet av mål som är knutna till deras funktioner.
186. Om rörlig ersättning beviljas i instrument bör det vidtas lämpliga åtgärder för att bevara det oberoende omdömet hos sådana medlemmar i ledningsorganet, bl.a. genom att det fastställs kvarhållandeperioder tills mandatet löper ut.

### 12 Kontrollfunktionernas ersättning

187. De interna kontrollfunktionerna bör ha tillräckliga resurser, kunskaper och erfarenheter för att fullgöra sina uppgifter med avseende på värdepappersföretagets ersättningspolicy. Kontrollfunktionerna bör samarbeta aktivt och regelbundet med varandra och med andra relevanta funktioner och kommittéer med avseende på ersättningspolicyn och de risker som kan uppstå till följd av den.

188. Kontrollfunktionernas ersättning ska ligga på en sådan nivå att värdepappersföretaget kan anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner. Ersättningen till kontrollfunktioner bör till övervägande del vara fast, för att avspegla karaktären hos deras ansvarsområden.
189. De metoder som används för att fastställa den rörliga ersättningen till kontrollfunktioner, t.ex. riskkontrolls-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktionerna, får inte äventyra personalens objektivitet och oberoende.

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

### 13. Ersättningspolicy för identifierad personal

190. Värdepappersföretagen måste se till att ersättningspolicyn för identifierad personal följer alla principer som anges i artiklarna 30 och 32 och, i tillämpliga fall, artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034 samt att den är könsneutral.
191. Kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen för identifierad personal bör fastställas oberoende av eventuella möjliga framtida riskjusteringar i efterhand eller variationer i instrumentpriserna.
192. Värdepappersföretagen bör införa en särskild ersättningspolicy och riskjusteringsmekanism för olika kategorier av identifierad personal enligt vad som är lämpligt för att se till att ersättningen är anpassad på ett lämpligt sätt till den berörda kategoris inverkan på värdepappersföretagets riskprofil.
193. Om värdepappersföretagen överväger att betala ut mindre än 100 procent av den fasta delen av ersättningen i kontanta medel bör detta beslut vara välmotiverat och godkänt inom ramen för ersättningspolicyn.
194. Om ett värdepappersföretag har den juridiska formen av ett aktieföretag och om i synnerhet ett noterat värdepappersföretag tillämpar ett krav på aktieäggande på vissa kategorier av identifierad personal för att få en bättre överensstämmelse mellan personalens incitament och värdepappersföretagets långsiktiga riskprofil bör beloppet vara tydligt dokumenterat i värdepappersföretagets policy. Om det tillämpas ett krav på aktieäggande bör personalen inneha ett visst antal aktier eller nominellt belopp för aktier så länge de är anställda i samma befattning eller i en befattning med likvärdig eller högre tjänstegrad.

#### 13.1 Fullt flexibel policy för rörlig ersättning

195. Värdepappersföretagen måste ha en fullt flexibel policy för rörlig ersättning för identifierad personal i enlighet med artikel 30.1 k i direktiv (EU) 2019/2034. Beloppet för den beviljade rörliga ersättningen bör anpassas på ett ändamålsenligt sätt efter förändringar i den anställdes,

affärsenhetens och värdepappersföretagets resultat. Värdepappersföretaget bör ange hur den rörliga ersättningen påverkas av förändringar i resultat och resultatnivåer. Detta bör omfatta resultatnivåer där rörlig ersättning minskar ner till noll. Beteende som är oetiskt eller inte följer reglerna bör leda till en betydande sänkning av den anställdes rörliga ersättning.

196. Beloppet för den fasta ersättningen måste vara tillräckligt högt för att det ska vara möjligt att sänka den rörliga ersättningen till noll. Personalen bör inte vara beroende av att den rörliga ersättningen beviljas, eftersom detta kan skapa incitament för kortsiktigt överdrivet risktagande, inklusive vilseledande försäljning av produkter, i de fall värdepappersföretagets eller personalens resultat utan sådant kortsiktigt risktagande inte skulle medge att den rörliga ersättningen beviljades.
197. Eventuell utbetalning av fast ersättning i instrument bör inte försämra värdepappersföretagets förmåga att tillämpa en fullt flexibel policy för rörlig ersättning.

### 13.2 Kvot mellan fast och rörlig ersättning

198. Vid fastställandet av de fasta ersättningskomponenterna för personal enligt artikel 30.1 bör värdepappersföretaget fastställa dem till en nivå som möjliggör en fullt flexibel policy för rörlig ersättning för all personal. Ersättningspolicyn bör därför fastställa ett lämpligt förhållande mellan den rörliga och den fasta delen av den totala ersättningen.
199. Den kvot som fastställs är kvoten mellan den rörliga del av ersättningen som maximalt kan beviljas för den följande intjänandeperioden och den fasta delen av ersättningen för den följande intjänandeperioden. De högsta tillåtna kvoterna bör omfatta utbetalningsnivåer som skulle täcka "över målvärdet" eller exceptionella resultat och bör inte bara återspegla "på målnivå" eller förväntade resultat. Det effektiva förhållandet mellan rörlig ersättning och fast ersättning bör öka i takt med att resultatet uppnås.
200. När värdepappersföretagen fastställer kvoten bör de ta hänsyn till sin affärsverksamhet, sina risker och hur personalen eller personalkategorierna påverkar riskprofilen för värdepappersföretaget eller de tillgångar det förvaltar samt incitamenten för personalen att agera i värdepappersföretagets bästa intresse och behovet av att upprätthålla kostnadsflexibilitet mot bakgrund av förändringar i vinster och förluster över tid.
201. När värdepappersföretagen fastställer kvoten bör de beakta att en rörlig komponent som är kopplad till resultat kan ha en positiv effekt på "riskdelning" och uppmuntra till ett försiktigt risktagande i linje med värdepappersföretagens riskbenägenhet, medan en variabel komponent som är obalanserad under vissa omständigheter skulle kunna få negativa effekter. Ju högre den möjliga rörliga ersättningen än den fasta ersättningen är, desto större kommer incitamentet att vara att uppnå de resultat som krävs, och de därmed förknippade riskerna kan därigenom öka. Värdepappersföretag bör beakta att personalen kan bli vana vid och förvänta sig att få en betydande rörlig ersättning. Om den fasta delen är för låg jämfört med den rörliga

ersättningen kan ett värdepappersföretag ha svårt att minska eller eliminera den rörliga ersättningen under ett undermåligt räkenskapsår.

202. Värdepappersföretag kan fastställa olika nyckeltal för olika jurisdiktioner, olika affärsenheter, företags- och internkontrollfunktioner och olika personalkategorier, t.ex. identifierad personal, oidentifierad personal med ansvar för förvaltning av tillgångar, försäljningspersonal, personal i kontrollfunktioner eller personal inom administrativa funktioner. I exceptionella och vederbörligen motiverade fall får ersättningspolicyn föreskriva en annan kvot för enskilda identifierade anställda som tillhör en viss personalkategori än för andra anställda som ingår i samma personalkategori.
203. Den maximala kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar av den ersättning som maximalt kan beviljas under ett visst intjänandeår, inklusive det belopp som ska beaktas för kvarhållandebonusen, dividerad med summan av alla fasta delar av den ersättning som ska beviljas för samma intjänandeår. Under alla omständigheter bör samtliga delar av ersättningen hänföras korrekt till fast eller rörlig ersättning i enlighet med de här riktlinjerna. Värdepappersföretagen får utelämna vissa delar i den fasta ersättningen om de inte är väsentliga, t.ex. när det beviljas proportionerliga förmåner som inte är ekonomiska.
204. Den effektiva kvoten bör beräknas som summan av alla rörliga delar i ersättningen som har beviljats för det senaste intjänandeåret i enlighet med dessa riktlinjer, inklusive belopp som har beviljats för fleråriga ackumuleringsperioder, dividerad med summan av de fasta delar av ersättningen som har beviljats för samma intjänandeår. För fleråriga ackumuleringsperioder som inte rullar på årsbasis får värdepappersföretagen som ett alternativ för varje år av intjänandeperioden beakta det maximala beloppet för den rörliga ersättning som kan beviljas vid utgången av intjänandeperioden dividerat med antalet år i intjänandeperioden.
205. Värdepappersföretagen får vid beräkningen av förhållandet mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen för den första resultatperioden inte ta hänsyn till beloppet för garanterad rörlig ersättning som kan tilldelas som en påbyggnadsbonus till ny personal vid fastställandet av om de uppfyller den kvot som fastställts inom ramen för deras ersättningspolicy.
206. Värdepappersföretag bör kunna förklara resonemanget för de maximala kvoter som fastställs mellan de rörliga och fasta ersättningskomponenterna genom sin ersättningspolicy och hur de faktiska kvoterna skulle förändras jämfört med den maximala kvoten beroende på risk- och resultatindikatorer.

## 14. Riskjusteringsprocess

207. Riskjusteringsprocessen omfattar resultat- och riskmättningsprocessen (avsnitt 14.1), beviljandeprocessen (avsnitt 14.2) och utbetalningsprocessen (avsnitt 15). Vid varje steg i riskanpassningsprocessen bör den rörliga ersättningen justeras för alla nuvarande och framtida

risker som tas. Värdepappersföretag bör se till att incitamenten att ta risker begränsas av riskhanteringsincitament.

208. Värdepappersföretag bör anpassa tidshorizonten för risk- och resultatmätningen till sin konjunkturcykel inom ett flerårigt ramverk. Värdepappersföretagen bör fastställa en lämplig längd på ackumuleringsperioden och utbetalningsperioderna för ersättningen och därvid göra åtskillnad mellan ersättning som bör betalas ut direkt och ersättning som bör betalas ut efter uppskavs- och kvarhållandeperioder. Ackumulerings- och utbetalningsperioderna bör ta hänsyn till affärsverksamheten och ställningen för kategorin av identifierad personal eller, i undantagsfall, för en enskild identifierad anställd.
209. I riskjusteringsprocessen bör en lämplig kombination av kvantitativa och kvalitativa kriterier i form av absoluta och relativa kriterier användas i alla steg, för att säkerställa att alla risker, resultat och nödvändiga riskjusteringar återspeglas. Absoluta resultatmått bör fastställas av värdepappersföretaget på grundval av dess egna strategi, inklusive dess riskprofil och riskbenägenhet. Det bör fastställas relativa resultatmått för att jämföra resultat med motsvarigheter, antingen "interna" (dvs. inom organisationen) eller "externa" (dvs. liknande värdepappersföretag). Kvantitativa och kvalitativa kriterier och de förfaranden som tillämpas bör vara transparenta och förhållningsdefinierade i så stor utsträckning som möjligt. Både kvantitativa och kvalitativa kriterier får delvis bygga på bedömningar.
210. Om bedömningsbaserade metoder används bör värdepappersföretaget göra följande för att se till att omdömena görs med tillräcklig transparens och objektivitet:
  - a. Införa en tydlig, skriftlig policy med parametrar och centrala överväganden som bedömningen grundas på.
  - b. Tillhandahålla tydlig och komplett dokumentation om det slutliga beslutet om risk- och resultatmätning eller de tillämpade riskjusteringarna.
  - c. Involvera relevanta kontrollfunktioner.
  - d. Beakta de personliga incitamenten hos den personal som gör bedömningen och eventuella intressekonflikter.
  - e. Införa lämpliga kontrollmekanismer, t.ex. genom att göra sådana anpassningar inom ramen för en panel som omfattar personal från affärsenheter, företagsfunktioner och kontrollfunktioner.
  - f. Se till att bedömningen godkänns av en kontrollfunktion eller någon lämplig hierarkisk nivå ovanför den funktion som gör bedömningen, t.ex. ledningsorganet i dess lednings- eller tillsynsfunktion eller ersättningskommittén.

211. Värdepappersföretagen bör se till att identifierad personal får insyn i riskjusteringsprocessen, inklusive eventuella delar som omfattas av bedömningar snarare än objektiva faktum eller uppgifter.
212. Värdepappersföretagen bör lämna detaljerad information till ersättningskommittén eller tillsynsfunktionen om det slutliga resultatet efter de bedömningsbaserade mätningarna skiljer sig väsentligt från det ursprungliga resultatet utifrån i förväg definierade mått.

## 14.1 Resultat- och riskmättningsprocess

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

### 14.1.1 Riskbedömningar

214. Värdepappersföretaget bör fastställa värdepappersföretagets, affärsenheternas och personalens mål. Dessa mål bör härledas ur dess affärs- och riskstrategi, företagsvärden, riskbenägenhet och långsiktiga intressen och även ta hänsyn till värdepappersföretagets kapitalkostnader och likviditet. Värdepappersföretagen bör bedöma de resultat som deras affärsenheter och identifierade personal har uppnått under ackumuleringsperioden i förhållande till sina mål.
215. Värdepappersföretagen bör ta hänsyn till alla nuvarande och framtida risker, oavsett om de är i eller utanför balansräkningen, och skilja mellan risker som är relevanta för värdepappersföretaget, affärsenheterna och individerna. Även om värdepappersföretag vanligtvis ställs inför alla typer av risker på värdepappersföretagsomfattande nivå är det möjligt att endast vissa typer av risker är relevanta för enskilda identifierade anställda eller affärsenheter.
216. Värdepappersföretagen bör använda mått för riskjustering av ersättningen även i de fall där det är svårt att exakt kvantifiera riskexponeringen, t.ex. anseenderisk och operativ risk. I sådana fall bör riskbedömningen baseras på lämpliga proxyvariabler, inklusive riskindikatorer, kapitalkrav och scenarioanalys.
217. För att göra en försiktig bedömning av alla väsentliga risker på värdepappersföretags- och affärsenhetsnivå bör värdepappersföretagen använda samma riskmättningsmetoder som används för intern riskmätning, t.ex. inom ramen för den interna processen för bedömning av kapitalbehov (ICAAP). Värdepappersföretagen bör ta hänsyn till förväntade och oväntade förluster och stressade förhållanden.
218. Värdepappersföretagen bör kunna visa för den behöriga myndigheten hur riskberäkningarna är fördelade per affärsenhet och olika typer av risk. Omfattningen och

kvaliteten på de metoder och modeller som används inom ICAAP bör återspeglas av värdepappersföretaget på ett proportionerligt sätt i ersättningspolicyn.

### 14.1.2 Riskkänsliga prestationskriterier

219. Värdepappersföretagen bör fastställa och dokumentera såväl kvantitativa som kvalitativa resultatkriterier, inklusive finansiella och icke-finansiella sådana, för enskilda personer, för affärsenheter och för värdepappersföretaget. Resultatkriterierna bör inte ge incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter.
220. Värdepappersföretagen bör använda en lämplig balans mellan kvantitativa och kvalitativa såväl som absoluta och relativa kriterier.
221. De kriterier som används för att mäta risk och resultat bör vara så nära kopplade som möjligt till de beslut som fattas av den identifierade anställde och den personalkategori som omfattas av resultatmätningen, och de bör garantera att beviljandeprocessen påverkar personalens beteende på ett ändamålsenligt sätt.
222. Resultatkriterierna bör omfatta nåbara mål och åtgärder som den identifierade anställde har ett visst direkt inflytande över. Vid bedömningen av prestanda bör de faktiskt genomförda resultaten och utfallen mätas.
223. De kvantitativa kriterierna bör omfatta en period som är tillräckligt lång för att på ett tillfredsställande sätt fånga upp den risk som har tagits av identifierad personal, affärsenheter och värdepappersföretaget. Kriterierna bör också vara riskanpassade och omfatta ekonomiska effektivitetsmått. Värdepappersföretag bör också använda resultatkriterier för de tillgångar de förvaltar. Exempel på kvantitativa resultatmått som används inom tillgångsförvaltning och uppfyller ovannämnda bestämmelser är internräntemetoden, nyckeltalet EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization), alfavärde, absolut och relativ avkastning, sharpekvot och ökad avkastning.
224. Indikatorer på operativ effektivitet (t.ex. vinst, intäkter, produktivitet, kostnader och volymmått) eller vissa marknadskriterier (t.ex. aktiekurs och totalavkastning för aktieägare) omfattar inte explicit riskjustering och är mycket kortsiktiga, varför de inte är tillräckliga för att fånga upp samtliga risker i den identifierade personalens verksamhet. Sådana resultatkriterier kräver ytterligare riskjusteringar.
225. Kvalitativa kriterier (t.ex. att resultat har uppnåtts eller att strategin har följts i fråga om riskbenägenhet och regelefterlevnad) bör vara relevanta på värdepappersföretagsnivå, affärsenhetsnivå eller på individuell nivå. Exempel på kvalitativa kriterier är uppnående av strategiska mål, kundnöjdhet, hur personalen följer riskhanteringspolicyn, efterlevnad av interna och externa regler, ledarskap, förvaltning, lagarbete, kreativitet, motivation och samarbete med andra affärsenheter, interna kontrollfunktioner och företagsfunktioner.



### 14.1.3 Särskilda kriterier för kontrollfunktioner

226. Om kontrollfunktionens personal får rörlig ersättning bör den bedömas och den rörliga delen av ersättningen fastställas separat från de affärsenheter som de kontrollerar, inklusive det resultat som följer av affärsbeslut (t.ex. godkännande av nya produkter) där kontrollfunktionen är inblandad.
227. De kriterier som används för att bedöma resultat och risker bör till övervägande del baseras på den interna kontrollfunktionens mål. Rörlig ersättning för kontrollfunktioner bör främst följa av kontrollmålen. Den rörliga ersättningen får till viss del baseras på värdepappersföretagets resultat som helhet. Värdepappersföretaget bör överväga att fastställa en avsevärt lägre kvot mellan de rörliga och fasta delarna av ersättningen till kontrollfunktioner jämfört med de affärsenheter som de kontrollerar.
228. Om chefen för riskhanteringsfunktionen (riskchefen), om det har inrättats en sådan, också är medlem i ledningsorganet, bör de principer som anges i punkterna 226 och 227 också gälla för riskchefens ersättning.
229. Om ett värdepappersföretag inte inrättar och upprätthåller en revisions- eller riskhanteringsfunktion bör det på begäran kunna visa att resultatkriterierna för personal med ansvar för de relaterade processerna inte ger incitament att utföra kontrollprocesserna på ett olämpligt sätt.

## 14.2 Beviljandeförfarande

230. Värdepappersföretagen bör fastställa en bonuspool. När värdepappersföretagen fastställer bonuspooler eller enskilda beviljanden bör de ta hänsyn till alla nuvarande risker, förväntade förluster, beräknade oväntade förluster och stressade förhållanden som är förknippade med värdepappersföretagets verksamhet.
231. Rörlig ersättning bör beviljas efter ackumuleringsperiodens utgång. Ackumuleringsperioden bör vara minst ett år. Om längre perioder används får olika ackumuleringsperioder överlappa varandra, t.ex. om ett år, en ny flerårsperiod inleds varje år.
232. Efter ackumuleringsperioden bör värdepappersföretaget fastställa den rörliga ersättningen för varje enskild identifierad anställd genom att översätta resultatkriterierna och riskjusteringen till faktiskt beviljande av ersättning. Under detta beviljandeförfarande bör värdepappersföretaget justera ersättningen för eventuell negativ utveckling i framtiden (förhandsjustering av risker).

### 14.2.1 Fastställande av bonuspooler för identifierad personal

233. Värdepappersföretagen bör fastställa en eller flera bonuspooler för den period för vilken rörlig ersättning beviljas och beräkna den totala värdepappersföretagsomfattande bonuspoolen för identifierad personal som summan av dessa bonuspooler. Bonuspoolen bör

vara kopplad till ett värdepappersföretags resultat. Dessutom kan personalen dra nytta av lämpliga överförda räntebetalningar för vilka ingen bonuspool har fastställts.

234. När värdepappersföretagen fastställer bonuspoolerna bör de ta hänsyn till kvoten mellan de rörliga och fasta delarna i den totala ersättning som är tillämplig på kategorier av identifierad personal, resultat- och riskkriterier som har fastställts för värdepappersföretaget generellt, kontrollmål och värdepappersföretagets finansiella situation, inklusive dess kapitalbas och likviditet. De resultatindikatorer som används för att beräkna bonuspoolen bör innehålla långsiktiga resultatindikatorer och ta hänsyn till de uppnådda finansiella resultaten. Det bör finnas ansvarsfulla redovisnings- och värderingsmetoder som säkerställer en sann och rättvis utvärdering av de finansiella resultaten, kapitalbasen och likviditeten.
235. Bonuspoolerna bör inte fastställas på en viss nivå för att möta ersättningskrav.
236. Värdepappersföretagen bör ha lämpliga processer och kontroller på plats när den övergripande bonuspoolen fastställs.
237. Om värdepappersföretagen använder en uppifrån-och-ned-strategi bör de fastställa beloppet för bonuspoolen på värdepappersföretagsnivå, och sedan helt eller delvis fördela detta mellan affärsenheterna och kontrollfunktionerna efter utvärderingen av deras resultat. De individuella beviljandena bör därefter baseras på bedömningen av individens prestation.
238. Om värdepappersföretagen fastställer bonuspoolen genom en nedifrån-och-opp-metod bör processen inledas på nivån för de enskilda anställda. Beroende på de resultatkriterier som används för att bedöma personalen bör det göras en allokering till bonuspoolen för den anställde. Bonuspoolen för affärsenheten och värdepappersföretaget är lika med summan av potentiella beviljanden som allokeras till de respektive underställda nivåerna. Värdepappersföretaget bör se till att dess övergripande resultat beaktas på lämpligt sätt.
239. När bonuspoolen fördelas till affärsenheter eller enskilda anställda bör allokeringen baseras på lämpliga förutbestämda formler och bedömningsmetoder. Värdepappersföretagen får använda resultatavlor eller andra ändamålsenliga sätt för att slå ihop olika metoder.
240. När värdepappersföretagen väljer metod bör de ta hänsyn till följande: Formler ger större insyn och leder därför till tydliga incitament, eftersom den anställde känner till alla faktorer som avgör dennes rörliga ersättning. Formler kan emellertid inte fånga upp alla mål, särskilt inte de kvalitativa, som fångas upp bättre med bedömningsmetoder. Bedömningsmetoder ger ledningen större flexibilitet och kan på så sätt försvaga den riskbaserade incitamenteffekten av resultatbaserad rörlig ersättning. Bedömningsmetoder bör därför tillämpas med lämpliga kontroller och i en väl dokumenterad och transparent process.
241. Faktorer som budgetbegränsningar, möjlighet att hålla kvar och rekrytera personal, subventionering mellan affärsenheter osv. bör inte styra fördelningen av bonuspoolen eftersom detta kan försvaga kopplingen mellan resultat, risk och ersättning.

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

### 14.2.2 Riskjusteringen på förhand i beviljandeförfarandet

243. Värdepappersföretagen bör fastställa vilken bonuspool och rörlig ersättning som ska beviljas baserat på en bedömning av resultat och risker som tagits. Justeringen av riskerna innan beviljandet sker (s.k. förhandsjustering av risker) bör baseras på riskindikatorer och säkerställa att den rörliga ersättning som beviljas är helt och hållet anpassad till de risker som tas. De kriterier som används för riskjustering på förhand bör vara tillräckligt detaljerade för att återspegla alla relevanta risker.
244. Beroende på tillgången till riskjusteringskriterier bör värdepappersföretagen fastställa på vilken nivå de ska tillämpa riskjusteringar på förhand i beräkningen av bonuspoolen. Detta bör ske på nivån för affärsenheten eller på nivån för dess organisatoriska understrukturer, t.ex. handelsfunktionen eller den enskilde anställde.
245. Riskjusteringen bör göras med hjälp av riskjusterade resultatkriterier, däribland resultatkriterier som har justerats för risk baserat på separata riskindikatorer. Kvantitativa och kvalitativa kriterier bör användas.
246. När värdepappersföretagens riskjusteringar på förhand baseras på kvantitativa kriterier bör de till största delen utgå från befintliga mätningar inom värdepappersföretagen som används för andra riskhanteringsändamål. Om det görs justeringar av sådana mätningar inom ramen för riskhanteringen bör värdepappersföretagen också göra motsvarande förändringar i ersättningsramen.
247. När värdepappersföretagets och dess affärsenheters lönsamhet mäts ska måtten grundas på nettointäkter, där samtliga direkta och indirekta kostnader i samband med verksamheten inbegrips. Värdepappersföretagen bör inte utesluta kostnaderna för företagsfunktioner, såsom it-kostnader, koncernens fasta kostnader eller nedlagd verksamhet.
248. Värdepappersföretagen bör göra kvalitativa riskjusteringar på förhand när de fastställer bonuspoolen och ersättningen till identifierad personal genom att t.ex. använda balanserade resultatavlor som explicit omfattar risk- och kontrollöverbägganden, såsom bristande regel efterlevnad, överträdelser av riskgränser och interna kontrollindikatorer (t.ex. utifrån resultatet av internrevisioner) eller andra liknande metoder.

## 15. Utbetalningsprocess för rörlig ersättning

249. Utan att det påverkar tillämpningen av undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 bör värdepappersföretag betala den rörliga ersättningen delvis i förskott och delvis uppskjuten och, när så krävs, i instrument och kontanter i enlighet med artikel 32 i direktiv (EU) 2019/2033. Om ett stort belopp av rörlig ersättning betalas i instrument bör värdepappersföretagen överväga om riskanpassningen till värdepappersföretagets riskprofil

eller de tillgångar det förvaltar skulle förbättras om en kombination av olika instrument tilldelades. Innan den uppskjutna delen av de kontanta medlen utbetalas eller de uppskjutna instrumenten blir föremål för en erhållandeprocess bör det göras en ny bedömning av resultatet och vid behov även en riskjustering i efterhand för att anpassa den rörliga ersättningen efter ytterligare risker som har identifierats eller uppstått efter beviljandet. Detta gäller även när fleråriga ackumuleringsperioder används.

## 15.1 Icke-uppskjuten och uppskjuten ersättning

250. Utan att det påverkar tillämpningen av undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 bör värdepappersföretagen genomföra ett system för uppskjutna betalningar som på ett lämpligt sätt anpassar personalens ersättning efter värdepappersföretagets verksamhet, konjunkturcykel och riskprofil samt den identifierade personalens verksamhet, så att en tillräckligt stor del av den rörliga ersättningen går att anpassa efter riskutfall över tid genom riskjusteringar i efterhand.

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

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

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

## 15.2 Uppskovsperiod och andel uppskjuten ersättning

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

254. När den faktiska uppskovsperioden och den andel som ska skjutas upp fastställs i enlighet med minimikraven i artikel 32.1 I i direktiv (EU) 2019/2034 bör värdepappersföretagen ta hänsyn till

- a. den identifierade personalens ansvar och befogenheter samt de arbetsuppgifter som de har utfört,

- b. konjunkturcykeln och egenskaperna hos värdepappersföretagets verksamhet,
  - c. förväntade variationer i den ekonomiska aktiviteten samt värdepappersföretagets och affärsenhetens resultat och risker och den identifierade personalens inverkan på dessa variationer,
  - d. den godkända kvoten mellan de rörliga och fasta delarna av den totala ersättningen och det absoluta beloppet för den rörliga ersättningen.
255. Värdepappersföretagen bör fastställa kategorier av identifierad personal som bör omfattas av längre uppskovsperioder än den obligatoriska minimiperioden på minst tre till fem år för att se till att den rörliga ersättningen är anpassad efter riskprofilen på lång sikt. När längre fleråriga ackumuleringsperioder används och när den längre ackumuleringsperioden ger större säkerhet i fråga om de risker som har uppstått sedan ackumuleringsperioden började bör värdepappersföretagen ta hänsyn till detta när de fastställer uppskovs- och kvarhållandeperioder och får, när så är lämpligt, införa uppskovsperioder som är kortare än de uppskovsperioder som skulle vara lämpliga för en ettårig ackumuleringsperiod. Minimikravet på en treårig uppskjutandeperiod gäller under alla omständigheter.
256. Värdepappersföretagen bör fastställa en lämplig del av ersättningen som bör skjutas upp för en kategori av identifierad personal eller en enskild identifierad anställd vid eller över minimiandelen på 40 procent. Vid särskilt höga belopp av rörlig ersättning bör andelen uppskjutande för sådana anställda vara minst 60 procent.
257. Värdepappersföretagen bör definiera vilken nivå av rörlig ersättning som utgör ett särskilt högt belopp, med hänsyn till den genomsnittliga ersättning som betalas ut inom värdepappersföretaget, EBA:s rapport om jämförelse av ersättningar när den finns tillgänglig och, när sådana finns tillgängliga, nationella och andra resultat från jämförelser av ersättningar samt de tröskelvärden som de behöriga myndigheterna har fastställt. Vid genomförandet av riktlinjerna bör de behöriga myndigheterna fastställa ett absolut eller relativt tröskelvärde med beaktande av ovanstående kriterier. Ersättning vid eller över denna tröskel bör alltid betraktas som ett särskilt högt belopp.
258. När värdepappersföretagen fastställer den andel som ska skjutas upp genom en serie av absoluta belopp (t.ex. delen mellan 0 och 100: 100 procent direkt, delen mellan 100 och 200: 50 procent direkt och resten skjuts upp, och delen över 200: 25 procent direkt och resten skjuts upp) bör värdepappersföretagen kunna visa för den behöriga myndigheten att värdepappersföretaget på genomsnittlig viktad grund för varje identifierad anställd respekterar det lägsta tröskelvärdet på 40–60 procent för uppskjutande och att den uppskjutna andelen är ändamålsenlig och korrekt anpassad efter värdepappersföretagets verksamhet, risker och den berörda anställdes verksamhet.
259. Om de allmänna principerna i nationell avtals- och arbetsrätt förhindrar en avsevärd sänkning av den rörliga ersättningen om värdepappersföretagets finansiella resultat försämrats eller blir negativt bör värdepappersföretaget tillämpa ett system för uppskjutna betalningar

och använda instrument för beviljande av rörlig ersättning som säkerställer att riskjusteringar på förhand tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Detta kan inkludera något av följande:

- a. Fastställande av längre uppskjutandeperioder.
- b. Undvika användning av proportionellt intjänande i situationer där det går att tillämpa malus men där tillämpningen av återkrav skulle omfattas av rättsliga hinder.
- c. Bevilja en högre andel av den rörliga ersättningen i instrument som är anpassade efter värdepappersföretagets resultat och omfattas av tillräckligt långa uppskovs- och kvarhållandeperioder.

### 15.3 Erhållandeprocess för uppskjuten ersättning

260. Den första uppskjutna andelen bör inte vara föremål för erhållandeprocess tidigare än 12 månader efter uppskovsperiodens början. Uppskovsperioden slutar när den beviljade rörliga ersättningen har genomgått erhållandeprocessen eller när beloppet har sänkts till noll på grund av att malus har tillämpats.
261. Uppskjuten ersättning bör antingen genomgå erhållandeprocess i sin helhet vid utgången av uppskovsperioden eller spridas ut över flera betalningar under uppskovsperioden i enlighet med artikel 32.3 i direktiv (EU) 2019/2034.
262. Med proportionellt intjänande menas till exempel en uppskovsperiod på fyra år där en fjärdedel av den uppskjutna ersättningen går över vid utgången av år  $n + 1$ ,  $n + 2$ ,  $n + 3$  respektive  $n + 4$ , där "n" är tidpunkten för utbetalningen av den del av den beviljade rörliga ersättningen som betalas ut direkt.
263. Erhållandeprocesser bör inte ske oftare än på årsbasis, för att se till att risker bedöms på ett lämpligt sätt innan riskjusteringar i efterhand tillämpas.

### 15.4 Beviljande av rörlig ersättning i instrument

264. De instrument som används för att bevilja rörlig ersättning bör bidra till att den rörliga ersättningen stämmer överens med värdepappersföretagets resultat och risker.
265. Värdepappersföretag bör prioritera användningen av instrument, i enlighet med artikel 32 j i direktiv (EU) 2019/2034, som utfärdats av värdepappersföretaget självt. Värdepappersföretag får också använda de instrument som förtecknas i artikel 32 j i, ii och iii i direktiv (EU) 2019/2034 som emitterats inom ramen för sammanställningen. Den rörliga ersättningen kan bestå av en balans mellan olika typer av instrument.
266. Om ett värdepappersföretag inte emitterar några godtagbara instrument, men inte omfattas av ett undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034, bör det ansöka om användning av ett alternativt arrangemang och visa att det inte emitterar sådana instrument.

267. När de behöriga myndigheterna fattar beslut om ansökningar om att använda alternativa arrangemang bör de ta hänsyn till
- a. att värdepappersföretag som är aktiebolag (både noterade och onoterade) har emitterat aktier och därför i allmänhet är aktier, och i alla händelser aktiekopplade instrument, tillgängliga för utbetalning av rörlig ersättning,
  - b. om det skulle vara möjligt och proportionellt för värdepappersföretaget att använda aktierelaterade instrument eller motsvarande icke-kontanta instrument, med förbehåll för värdepappersföretagets rättsliga struktur,
  - c. om "andra instrument" enligt artikel 32 j iii i direktiv (EU) 2019/2034 har emitterats, vilket beror på om ett värdepappersföretag eller ett värdepappersföretag som omfattas av konsolideringen redan har emitterat sådana instrument och tillräckliga belopp för sådana instrument finns tillgängliga; om ett värdepappersföretag främst är kapitalmarknadsfinansierat, eller i stor utsträckning är beroende av primärkapitaltillskott, supplementärt kapital eller skulder som kan täckas vid en skuldnedskrivningsprocess, bör sådana instrument vara tillgängliga för rörlig ersättning, förutsatt att dessa "andra instrument" är förenliga med kommissionens delegerade förordning enligt IFD;
  - d. om det enligt nationell arbetsrätt finns särskilda krav som förhindrar användningen av ett emitterat godtagbart instrument för utbetalning av rörlig ersättning.
268. Aktierelaterade instrument och andra likvärdiga icke-kontanta instrument (t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och typer av syntetiska aktier) är instrument eller avtalsreglerade förpliktelser, inbegripet kontantbaserade instrument, vars värde baseras på marknadsvärdet eller, om ett marknadsvärde inte finns tillgängligt, det verkliga värdet på en aktie eller likvärdig äganderätt och följer marknadspriset eller det verkliga värdet. Alla sådana instrument bör ha samma effekt i fråga om förlustabsorbering som aktier eller likvärdiga ägarintressen.
269. Värdepappersföretagen bör se till att de har de beviljade instrumenten tillgängliga när den rörliga ersättningen som utbetalas i instrument övergår. Värdepappersföretagen får besluta att inte inneha instrumenten under uppskovsperioden, men bör i så fall ta hänsyn till de relevanta marknadsriskerna.
270. Instrumenten bör prissättas till marknadspris eller till verkligt värde den dag då dessa instrument beviljas. Detta värde ligger till grund för fastställandet av det ursprungliga antalet instrument och för justeringar i efterhand av antalet instrument eller av deras värde. Dessa värderingar bör också göras före erhållandeprocessen för att se till att riskjusteringar i efterhand tillämpas korrekt och även före utgången av kvarhållandeperioden. Värdepappersföretag som inte är börsnoterade får fastställa värdet på ägarintressen och ägarintresserelaterade instrument baserat på den senaste årsredovisningen.
271. Värdepappersföretagen får bevilja ett fast antal eller ett nominellt belopp av uppskjutna instrument med hjälp av olika metoder, däribland förvaltningsdepåfaciliteter och kontrakt,

förutsatt att den identifierade personalen får det beviljade antalet eller nominella beloppet för instrumenten vid övergången, såvida inte antalet eller det nominella beloppet sänks genom tillämpning av *malus*. Värdepappersföretagen bör se till att de beviljade instrumenten är tillgängliga för utbetalning till personal senast när de övergår.

272. Värdepappersföretagen bör inte betala någon ränta eller utdelning på instrument som har beviljats som rörlig ersättning inom ramen för system för uppskjutna betalningar till identifierad personal. Detta innebär också att ränta och utdelning som utgår under uppskovsperioden inte bör betalas ut till personalen vid uppskovsperiodens utgång. Sådana betalningar bör anses som mottagna och ägda av värdepappersföretaget. Detsamma bör gälla för icke-kontanta instrument som återspeglar instrumenten i de förvaltade portföljerna.

## 15.5 Minsta andel instrument och deras fördelning över tid

273. I tillämpliga fall, kravet att, i enlighet med artikel 32.1 j i direktiv (EU) 2019/2034, betala minst 50 procent av all rörlig ersättning i instrument. Värdepappersföretag bör tillämpa detta krav antingen på den ej uppskjutna delen och den uppskjutna delen eller välja att tilldela en högre andel av den uppskjutna delen av ersättningen för instrument, så länge som minimikravet på 50 procent är uppfyllt.
274. Värdepappersföretagen bör prioritera användningen av instrument i stället för att ge rörlig ersättning i kontanta medel. Värdepappersföretag bör fastställa den procentandel som tilldelas i instrument till eller över 50 procent. Om värdepappersföretagen beviljar en större andel än 50 procent av den rörliga ersättningen i instrument bör de prioritera en högre andel instrument i den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen.
275. Kvoten för den rörliga ersättning som betalas ut i instrument bör beräknas som kvoten mellan beloppet för den rörliga ersättning som har beviljats i instrument och summan av den rörliga ersättning som har beviljats i kontanta medel och i andra förmåner. Alla belopp bör värderas vid tidpunkten för beviljandet, om inte annat anges i de här riktlinjerna.

## 15.6 Policy för kvarhållande

276. Den kvarhållandeperiod som tillämpas på rörlig ersättning som betalas ut i instrument bör fastställas till en lämplig längd för att anpassa incitamenten efter värdepappersföretagets långsiktiga intressen.
277. Värdepappersföretaget bör kunna förklara sambandet mellan policyn för kvarhållande och andra riskjusteringsmått och hur det differentierar mellan instrument som betalas ut direkt och instrument med uppskjuten betalning.
278. När värdepappersföretagen fastställer kvarhållandeperioden bör de ta hänsyn till den totala längden på uppskovsperioden och den planerade kvarhållandeperioden och den inverkan som den berörda kategorin identifierad personal har på värdepappersföretagets riskprofil samt längden på den konjunkturcykel som är relevant för personalkategorin.



279. En längre kvarhållandeperiod som generellt tillämpas på all identifierad personal bör övervägas när de underliggande riskerna i resultatet kan uppstå efter utgången av uppskovsperioden och den standardiserade kvarhållandeperioden, åtminstone för den personal som har störst inverkan på värdepappersföretagets riskprofil.
280. För beviljade instrument bör det fastställas en kvarhållandeperiod på minst ett år. Längre perioder bör framför allt införas när riskjusteringar i efterhand främst beror på förändringar i värdet på de instrument som har beviljats. Om uppskovsperioden är minst fem år får en kvarhållandeperiod på minst sex månader för den uppskjutna delen införas för annan identifierad personal än medlemmar i ledningsorganet och den högre ledningen, för vilka en minsta kvarhållandeperiod på ett år bör tillämpas.

## 15.7 Riskjustering

### 15.7.1 Malus och återkrav

281. Malus- eller återkravsförfaranden är explicita mekanismer för riskjustering i efterhand där värdepappersföretaget självt justerar ersättningen för den identifierade personalen baserat på sådana mekanismer (t.ex. genom att sänka beviljad kontant ersättning eller genom att minska antalet eller värdet på beviljade instrument).
282. Utan att det påverkar de allmänna principerna i nationell avtals- eller arbetsrätt måste värdepappersföretagen kunna tillämpa malus- eller återkravsförfaranden på upp till 100 procent av den totala rörliga ersättningen i enlighet med artikel 32.1 m i direktiv (EU) 2019/2034, oavsett vilken metod som används för utbetalningen, inklusive system för uppskjuten eller kvarhållen betalning.
283. Riskjusteringar i efterhand bör alltid vara resultat- eller riskrelaterade. De bör svara mot det faktiska riskutfallet eller förändringar i kvarstående risker för värdepappersföretaget, affärsområdet eller personalens verksamhet. De bör inte baseras på beloppet för utbetalda utdelningar eller aktiekursens utveckling.
284. Värdepappersföretagen bör analysera om deras ursprungliga riskjusteringar på förhand varit tillräckliga, t.ex. om risker har utelämnats eller underskattas eller om nya risker har identifierats eller oväntade förluster har uppstått. I vilken omfattning det behövs en sådan riskjustering i efterhand beror på precisionen i riskjusteringen på förhand och bör fastställas av värdepappersföretaget på grundval av utfallstest.
285. När värdepappersföretagen fastställer kriterier för tillämpning av malus och återkrav i enlighet med artikel 32.1 m i direktiv (EU) 2019/2034 bör de också fastställa en period under vilken malus eller återkrav kommer att tillämpas på identifierad personal. Perioden bör åtminstone omfatta uppskovs- och kvarhållandeperioderna. Värdepappersföretagen får göra åtskillnad mellan kriterierna för tillämpningen av malus och återkrav. Återkrav bör särskilt

tillämpas vid bedrägeri eller annat beteende med uppsåt eller allvarlig försumlighet som ledde till betydande förluster.

286. Värdepappersföretag bör använda åtminstone de prestanda- och riskkriterier som ursprungligen användes för att säkerställa en koppling mellan den inledande resultatmätningen och dess utfallstest. Värdepappersföretagen bör, utöver de kriterier som anges i artikel 32.1 m led i och led ii i direktiv (EU) 2019/2034, använda särskilda kriterier, som avser

- a. bevis på olämpligt uppträdande eller allvarliga fel av den anställda (t.ex. överträdelser av uppförandekoder och andra interna regler, särskilt riskrelaterade sådana),
- b. huruvida värdepappersföretaget och/eller affärsenheten senare drabbas av en betydande nedgång i sitt finansiella resultat (t.ex. särskilda affärsindikatorer),
- c. huruvida värdepappersföretaget och/eller den affärsenhet där den identifierade anställda arbetar drabbats av ett allvarligt fel i riskhanteringen,
- d. väsentliga ökning av värdepappersföretagets eller affärsenhetens ekonomiska eller lagstadgade kapitalbas,
- e. eventuella regulatoriska sanktioner t.ex. av bestraffande, administrativ, disciplinär eller annan karaktär, där den identifierade anställdes beteende har bidragit till sanktionen.

287. I de fall malus endast kan tillämpas vid övergångsögonblicket för den uppskjutna betalningen får värdepappersföretagen när så är möjligt välja att tillämpa återkrav efter utbetalningen eller övergången av den rörliga ersättningen. Det är inte möjligt att tillämpa malus om undantaget enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 är tillämpligt, eftersom kravet på att skjuta upp rörlig ersättning inte tillämpas. Värdepappersföretagen bör se till att återkrav kan tillämpas.

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

### 15.7.2 Implicita justeringar

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

290. Om instrument har beviljats och personalen, efter uppskovs- och kvarhållandeperioder, säljer dessa instrument eller instrumenten betalas ut i kontanta medel vid sin slutliga förfallodag bör personalen kunna ta emot tillgodohavandet. Beloppet kan vara högre än det

belopp som ursprungligen beviljades om marknadspriset eller instrumentets verkliga värde har ökat.

## Avdelning V – Värdepappersföretag som åtnjuter statligt stöd

### 16. Statligt stöd och ersättning

291. I linje med avsnitt 6 i de här riktlinjerna bör de behöriga myndigheterna och värdepappersföretag som åtnjuter exceptionellt statligt stöd ha regelbunden kontakt med varandra i fråga om fastställandet av poolen av möjlig rörlig ersättning och beviljandet av rörlig ersättning för att säkerställa att artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034 följs. Eventuell utbetalning av rörlig ersättning får inte äventyra efterlevnaden av den fastställda planen för återhämtning och det exceptionella statliga stödets upphörande.
292. För värdepappersföretag som omfattas av direktiv 2014/59/EU bör kommissionens meddelande om tillämpning, från och med den 1 augusti 2013, av reglerna om statligt stöd på stödåtgärder till förmån för banker i samband med finanskrisen (2013/C 216/01) tillämpas inom ramen för ersättningspolicyn. Alla villkor med avseende på ersättning som åläggs värdepappersföretag när statligt stöd har godkänts av kommissionen och beviljats och som ingår i eventuella relaterade akter bör avspeglas på ett lämpligt sätt i värdepappersföretagets ersättningspolicy.
293. Den rörliga ersättningen till personalen vid ett värdepappersföretag bör inte förhindra en ordnad och snabb återbetalning av det exceptionella statliga stödet eller uppnåendet av de mål som anges i omstruktureringsplanen.
294. Värdepappersföretaget bör se till att en bonuspool eller övergången och utbetalningen av rörlig ersättning inte skadar en snabb uppbyggnad av dess kapitalbas och ett minskat beroende av exceptionellt statligt stöd.
295. De behöriga myndigheterna bör övervaka att värdepappersföretaget uppfyller villkoren i artikel 31 i direktiv (EU) 2019/2034 och får fastställa en maximal procentandel av nettointäkterna som kan användas för utbetalning av rörlig ersättning.

## Avdelning VI – Behöriga myndigheter

### 17. Ersättningspolicy

296. De behöriga myndigheterna bör tillämpa en riskbaserad metod när de övervakar värdepappersföretags ersättningspolicy och ersättningspraxis och se över dem i enlighet med EBA:s riktlinjer för tillsynsprocessen.
297. De behöriga myndigheterna bör inom ramen för sin tillsynsbedömning, med beaktande av dessa riktlinjer, säkerställa att värdepappersföretagen uppfyller kraven på ersättningspolicy i direktiv (EU) 2019/2034 och bestämmelserna i de tekniska tillsynsstandarderna för identifierad personal, inbegripet att de har en lämplig könsneutral ersättningspolicy för all personal och för identifierad personal.
298. De behöriga myndigheterna bör se till att värdepappersföretagen anpassar sin ersättningspolicy och ersättningspraxis efter värdepappersföretagets affärsstrategi och långsiktiga intressen med hänsyn till dess affärs- och riskstrategi, företagskultur och företagsvärden samt riskprofil.
299. De behöriga myndigheterna bör säkerställa att värdepappersföretagens ersättningspolicy, praxis och förfaranden är lämpliga, inbegripet tilldelning av garanterad rörlig ersättning, avgångsvederlag och diskretionära pensionsförmåner.
300. De behöriga myndigheterna bör säkerställa att värdepappersföretagen har fastställt en lämplig maximal kvot mellan den rörliga och den fasta delen av den totala ersättningen.
301. De behöriga myndigheterna bör se över löneskillnaderna mellan könen inom värdepappersföretagen och följa upp eventuella indikationer på att ersättningspolicyn inte är könsneutral.
302. De behöriga myndigheterna bör vara nöjda med det övergripande resultatet av identifieringsprocessen, och bör bedöma om alla anställda vars verksamhet har eller kan ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar har identifierats, och att eventuella undantag av personal från kategorin identifierad personal, där personalen endast identifierades av de kvantitativa kriterierna i de tekniska standarderna för tillsyn, är väl motiverade och att de respektive processerna i dessa riktlinjer och de tekniska standarderna för tillsyn har uppfyllts.
303. Utan att det påverkar andra tillsynsåtgärder och disciplinära åtgärder och sanktioner bör de behöriga myndigheterna kräva att värdepappersföretagen vidtar lämpliga åtgärder för att avhjälpa eventuella konstaterade brister. Om värdepappersföretagen inte uppfyller sådana krav bör lämpliga tillsynsåtgärder vidtas.

## 20. Offentliggörande

304. De behöriga myndigheterna bör granska den information om ersättning som värdepappersföretagen offentliggör i enlighet med artikel 51 i förordning (EU) nr 2019/2033 och dessa riktlinjer, och bör fastställa vilka värdepappersföretag som bör bli föremål för en regelbunden granskning av offentliggjord information.

305. Utöver den jämförelse av ersättningspraxis som krävs enligt artikel 34.1 i direktiv (EU) 2019/2034 och den insamling av uppgifter om högvärlödade anställda som krävs enligt artikel 34.4 i det direktivet bör de behöriga myndigheterna i förekommande fall kräva regelbunden (eller ad hoc-baserad) tillsynsrapportering av upplysningar om ersättning för att övervaka utvecklingen av värdepappersföretagens ersättningspolicy, särskilt hos de största värdepappersföretagen i den medlemsstaten.

## 21. Tillsynskollegier

306. Tillsynskollegier som har inrättats enligt artikel 48 i direktiv (EU) 2019/2034 bör diskutera ersättningsfrågor i linje med tillsynsprocessen, med hänsyn till de ytterligare områden för tillsyn som krävs enligt dessa riktlinjer.

