

ROZPORZĄDZENIA

ROZPORZĄDZENIE DELEGOWANE KOMISJI (UE) NR 604/2014

z dnia 4 marca 2014 r.

uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE⁽¹⁾, w szczególności jej art. 94 ust. 2,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W dyrektywie 2013/36/UE, w szczególności w jej art. 74, wymaga się, aby instytucje posiadały solidne zasady zarządzania oraz skuteczne procedury służące identyfikacji ryzyka, na które instytucje są lub mogą być narażone, zarządzaniu tym ryzykiem, jego monitorowaniu i raportowaniu. Wspomniane zasady i procedury muszą być kompleksowe i proporcjonalne w stosunku do charakteru, skali i złożoności rodzajów ryzyka nieodłącznie związanych z danym modelem biznesowym oraz działalnością danej instytucji. Należy w nich uwzględnić między innymi ryzyka szczególnie określone w art. 79–87 tej dyrektywy. Zasady i procedury oceniane są przez właściwe organy w ramach procesu przeglądu i oceny nadzorczej na podstawie art. 97 tej dyrektywy. Instytucje uwzględniają zidentyfikowane ryzyko w ramach procesu oceny adekwatności kapitału wewnętrznego na podstawie art. 73 tej dyrektywy.
- (2) Ramy nadzoru ostrożnościowego ustanowione dyrektywą 2013/36/UE obejmują wymóg, aby wszystkie instytucje ustaliły wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. W kryteriach, które są stosowane do oceny istotności wpływu działalności zawodowej pracowników na profil ryzyka, należy uwzględnić potencjalny wpływ pracowników na profil ryzyka instytucji na podstawie ich kompetencji i obowiązków oraz wskaźniki ryzyka i wyników instytucji. W ocenie należy uwzględnić strukturę organizacyjną danej instytucji, a także charakter, zakres i złożoność prowadzonej przez nią działalności. Kryteria powinny w pełni odzwierciedlać wszystkie rodzaje ryzyka, na jakie instytucja lub grupa są lub mogą być narażone. Powinno to również umożliwić instytucjom ustanowienie odpowiednich zachęt w ramach polityki wynagrodzeń w celu zapewnienia ostrożnego zachowania pracowników oraz powinno zapewniać, aby ustalenie tych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, odzwierciedlało poziom ryzyka związany z różnymi rodzajami działalności w danej instytucji.
- (3) W 2012 r. Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EUNB) opublikował wyniki badania dotyczącego wdrożenia na szczeblu krajowym i praktycznego stosowania wytycznych wydanych przez Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego dotyczących polityki i praktyki wynagrodzeń (wytyczne Komitetu Europejskich Organów Nadzoru Bankowego), które zawierały ogólne kryteria oceny istotności wpływu pracowników na profil ryzyka instytucji. Badanie wykazało, że wdrożenie przez instytucje i właściwe organy przepisów dyrektywy 2006/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁽²⁾ dotyczących wynagrodzeń nie doprowadziło do osiągnięcia wystarczającego

⁽¹⁾ Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338.

⁽²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności przez instytucje kredytowe (Dz.U. L 177 z 30.6.2006, s. 1).

stopnia harmonizacji. Zakres praktyki wynagrodzeń pozostawał nieodpowiednio szeroki, a w szczególności w kryteriach ustalania pracowników nie zawsze w wystarczającym stopniu uwzględniano wpływ działalności zawodowej pracowników na profil ryzyka instytucji. Pozostały znaczne rozbieżności pod względem podejścia, które różne instytucje i państwa członkowskie przyjęły w celu ustalenia tych pracowników. Niniejsze regulacyjne standardy techniczne powinny zatem opierać się na doświadczeniach zebranych podczas stosowania dyrektywy 2006/48/WE i wytycznych Komitetu Europejskich Organów Nadzoru Bankowego oraz mieć na celu osiągnięcie wyższego poziomu harmonizacji. Na podstawie art. 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE EUNB wyda nowe wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnej z zasadami określonymi w tej dyrektywie.

- (4) Należy ustanowić zbiór jasnych kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych na potrzeby ustalania podstawowych kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, zapewniając zharmonizowane podejście w całej Unii i uwzględniając wspólny zbiór najbardziej istotnych ryzyk. Zgodnie z art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE wszystkie kategorie pracowników ustalone na podstawie tych kryteriów muszą obejmować pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Instytucje powinny również uwzględniać wyniki własnych ocen ryzyka przeprowadzanych w ramach swoich procedur wewnętrznych. Właściwe organy powinny zapewnić ustalenie w pełni wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.
- (5) Członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność, a zatem zawsze mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji. Dotyczy to zarówno członków organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania, którzy podejmują decyzje, jak i członków organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą, którzy nadzorują proces decyzyjny i kwestionują podjęte decyzje.
- (6) Kadra kierownicza wyższego szczebla i pracownicy wyższego szczebla odpowiedzialni za istotne jednostki gospodarcze, za zarządzanie określonymi kategoriami ryzyka, takimi jak ryzyko płynności, ryzyko operacyjne lub ryzyko stopy procentowej, oraz za funkcje kontrolne w instytucji ponoszą odpowiedzialność za bieżące zarządzanie działalnością oraz związanymi z nią ryzykami lub funkcjami kontrolnymi. Obejmuje to odpowiedzialność za podejmowanie decyzji strategicznych lub innych decyzji o zasadniczym znaczeniu dotyczących działalności lub stosowanych ram kontroli. Rodzaje ryzyka podejmowane przez podmiot gospodarczy i sposób, w jaki się nimi zarządza, są najważniejszymi czynnikami wpływającymi na profil ryzyka danej instytucji.
- (7) Poza funkcjami odpowiedzialnymi za tworzenie dodatkowej działalności, również funkcje odpowiedzialne za zapewnianie wsparcia wewnętrznego, które mają decydujące znaczenie dla prowadzenia działalności i są uprawnione do podejmowania decyzji w tych obszarach, narażają instytucję na istotne ryzyko operacyjne i inne rodzaje ryzyka. Dlatego działalność zawodowa pracowników pełniących te funkcje również ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.
- (8) Ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe zazwyczaj podejmuje się w celu generowania działalności, dlatego wpływ rodzajów działalności generujących te rodzaje ryzyka na profil ryzyka można ocenić przy użyciu kryteriów opartych na limitach uprawnień, które obliczane są przynajmniej raz do roku na podstawie danych kapitałowych oraz rodzajów podejścia stosowanego w celach regulacyjnych, przy jednoczesnym zastosowaniu w odniesieniu do ryzyka kredytowego progu *de minimis*, aby zapewnić proporcjonalne stosowanie kryteriów w małych instytucjach.
- (9) W kryteriach ustalania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, należy uwzględnić fakt, że w przypadku niektórych instytucji można odstąpić od wymogów odnoszących się do portfela handlowego na podstawie rozporządzenia (UE) nr 575/2013 Parlamentu Europejskiego i Rady⁽¹⁾, oraz fakt, że instytucje określają limity na różne sposoby, przy użyciu różnych rodzajów podejścia do obliczania wymogów kapitałowych.
- (10) Biorąc pod uwagę fakt, że na wynik decyzji często mają wpływ pracownicy inicjujący decyzję, podczas gdy formalne uprawnienia decyzyjne należą do pracowników lub komitetów wyższego szczebla, w kryteriach należy uwzględnić istotne elementy takich procesów decyzyjnych.
- (11) Pracownicy na stanowiskach kierowniczych są odpowiedzialni za działalność w obszarze, którym zarządzają. Dlatego właściwe kryteria powinny zapewniać ustalenie pracowników jako mających istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, w przypadku gdy odpowiadają za grupę pracowników, których działalność może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Obejmuje to sytuację, w których działalność poszczególnych pracowników, którymi zarządzają, nie ma w ujęciu indywidualnym istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji, ale całkowita skala ich działalności jako grupy może mieć taki wpływ.
- (12) Poza kryteriami jakościowymi należy ustanowić właściwe kryteria ilościowe na potrzeby ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Łączne przyznane wynagrodzenie zależy głównie od wkładu pracowników w pomyślną realizację celów działalności instytucji, a tym samym od obowiązków, zadań, zdolności i umiejętności pracowników oraz od wyników pracowników i instytucji. Jeżeli pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie, które przekracza odpowiedni próg, uzasadnione jest przypuszczenie, że jest to związane z wkładem pracownika w realizację celów działalności instytucji

⁽¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 1).

i z wpływem działalności zawodowej pracownika na profil ryzyka instytucji. W związku z tym wspomniane kryteria ilościowe należy oprzeć na łącznym wynagrodzeniu, jakie otrzymuje pracownik, zarówno w kategoriach bezwzględnych, jak i względem innych pracowników w tej samej instytucji. Przy stosowaniu tych kryteriów ilościowych należy w stosownych przypadkach wziąć pod uwagę fakt, że między poszczególnymi jurysdykcjami istnieją różnice, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia. Należy ustanowić wyraźne i odpowiednie progi na potrzeby ustalania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, biorąc pod uwagę dane zgromadzone przez EUNB i właściwe organy. Przedmiotowe kryteria ilościowe stanowią podstawę uzasadnionego założenia, że pracownicy mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Takich założeń opartych na kryteriach ilościowych nie należy jednak stosować, gdy instytucje ustalają w oparciu o dodatkowe obiektywne warunki, że pracownicy w rzeczywistości nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji, biorąc pod uwagę wszystkie rodzaje ryzyka, na które dana instytucja jest lub może być narażona. Aby zapewnić skuteczne i spójne stosowanie tych kryteriów, wyłączenie ustalonych w oparciu o te kryteria pracowników otrzymujących najwyższe wynagrodzenia powinno wymagać uzyskania zgody właściwego organu. W odniesieniu do pracowników, którym przyznano wynagrodzenie w wysokości ponad 1 000 000 EUR (pracownicy otrzymujący wysokie wynagrodzenie), właściwe organy powinny informować EUNB przed wyrażeniem zgody na objęcie wyłączeniem, tak aby zapewnić spójne stosowanie tych kryteriów, zwłaszcza w tak wyjątkowych okolicznościach. Proces ustalania pracowników, w tym stosowanie wyłączeń, powinien jednak zawsze podlegać przeglądowi nadzorcemu zgodnie z art. 92 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.

- (13) Fakt, że pracownicy mieszczą się w tym samym przedziale wynagrodzeń co kadra kierownicza wyższego szczebla i osoby podejmujące ryzyko działalności, również może wskazywać na to, że działalność zawodowa danego pracownika ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Przy ustalaniu tego przedziału nie należy brać pod uwagę wynagrodzeń wypłacanych pracownikom pełniącym funkcje kontrolne i funkcje wsparcia oraz członkom organu zarządzającego pełniącemu funkcję nadzorczą. Przy stosowaniu tego kryterium należy również uwzględnić fakt, że między poszczególnymi jurysdykcjami istnieją różnice, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia. Instytucje powinny mieć możliwość wykazania, że pracownicy, którzy mieszczą się w przedmiotowym przedziale wynagrodzeń, lecz nie spełniają żadnego z kryteriów jakościowych ani innych kryteriów ilościowych, nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji, biorąc pod uwagę wszystkie ryzyka, na które dana instytucja jest lub może być narażona. Wyłączenie z tego kryterium pracowników otrzymujących wysokie łączne wynagrodzenie powinno podlegać procedurze powiadomienia, aby umożliwić przeprowadzenie w stosownym czasie przeglądu nadzorczego w celu zapewnienia spójnego stosowania tego kryterium.
- (14) Właściwe organy powinny zapewnić prowadzenie przez instytucje rejestru przeprowadzonych ocen i pracowników, co do których ustalono, że ich działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka tych instytucji, aby umożliwić właściwemu organowi i audytorom dokonywanie przeglądu tych ocen. Dokumentacja powinna również obejmować pracowników, których ustalono na podstawie kryteriów opartych na ich wynagrodzeniu, lecz których działalność zawodową oceniono jako niemającą istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji.
- (15) Podstawę niniejszego rozporządzenia stanowi projekt regulacyjnych standardów technicznych przedłożony Komisji przez EUNB.
- (16) EUNB przeprowadził otwarte konsultacje społeczne na temat projektu regulacyjnych standardów technicznych, który stanowi podstawę niniejszego rozporządzenia, dokonał analizy potencjalnych związanych z nim kosztów i korzyści oraz zasięgnął opinii Bankowej Grupy Interesariuszy powołanej na podstawie art. 37 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 ⁽¹⁾,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Przedmiot i zakres stosowania

W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się regulacyjne standardy techniczne w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jak określono w art. 92 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, na poziomie grupy, jednostki dominującej i jednostki zależnej, w tym instytucji mających siedzibę w centrach finansowych offshore.

⁽¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

Artykuł 2

Stosowanie kryteriów

Bez uszczerbku dla nałożonego na właściwe organy obowiązku zapewnienia, aby instytucje przestrzegały zasad określonych w art. 92, 93 i 94 dyrektywy 2013/36/UE w odniesieniu do wszystkich kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji zgodnie z art. 92 ust. 2 tej dyrektywy, ustala się, że pracownicy, którzy spełniają którekolwiek z kryteriów jakościowych określonych w art. 3 niniejszego rozporządzenia lub którekolwiek z kryteriów ilościowych określonych w art. 4 niniejszego rozporządzenia, mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.

Artykuł 3

Kryteria jakościowe

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych:

- 1) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania;
- 2) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą;
- 3) pracownik jest członkiem kadry kierowniczej wyższego szczebla;
- 4) pracownik jest odpowiedzialny wobec organu zarządzającego za działania niezależnej funkcji zarządzania ryzykiem, funkcji zgodności z przepisami lub funkcji audytu wewnętrznego;
- 5) pracownik ponosi ogólną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem w jednostce gospodarczej zdefiniowanej w art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, której został przydzielony kapitał wewnętrzny zgodnie z art. 73 dyrektywy 2013/36/UE stanowiący co najmniej 2 % kapitału wewnętrznego instytucji („istotna jednostka gospodarcza”);
- 6) pracownik jest kierownikiem istotnej jednostki gospodarczej;
- 7) pracownik pełni obowiązki kierownicze w jednej z funkcji, o których mowa w pkt 4, lub w istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi ustalonemu na podstawie pkt 4 lub 5;
- 8) pracownik pełni obowiązki kierownicze w istotnej jednostce gospodarczej i podlega bezpośrednio pracownikowi będącemu kierownikiem tej jednostki;
- 9) pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za kwestie prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne lub analizę ekonomiczną;
- 10) pracownik jest odpowiedzialny za komitet do spraw zarządzania kategorią ryzyka określoną w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE inną niż ryzyko kredytowe i ryzyko rynkowe lub jest członkiem tego komitetu;
- 11) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik:
 - a) jest odpowiedzialny za inicjowanie wniosków kredytowych lub konstruowanie produktów kredytowych, które mogą prowadzić do takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
 - b) ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; lub
 - c) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. a) lub b);

- 12) odnośnie do instytucji, do której nie stosuje się odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik:
- a) ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie osiągają jeden z następujących progów:
 - (i) w przypadku gdy stosowana jest metoda standardowa, wymogi w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego stanowiących co najmniej 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji; lub
 - (ii) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności); lub
 - b) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji określonych w lit. a);
- 13) pracownik pełni obowiązki kierownicze wobec grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:
- a) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi określonemu w pkt 11 lit. a), pkt 11 lit. b) lub pkt 12 lit. a) ppkt (i) lub go przekracza;
 - b) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, kwoty, których dotyczą te uprawnienia, wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (jednostronny przedział ufności). Jeżeli dana instytucja nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika;
- 14) odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów pracownik:
- a) ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji; lub
 - b) jest członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji;
- 15) pracownik pełni obowiązki kierownicze wobec pracownika, który spełnia jedno z kryteriów określonych w pkt 1–14.

Artykuł 4

Kryteria ilościowe

1. Uznaje się, z zastrzeżeniem ust. 2–5, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
- a) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 500 000 EUR;
 - b) pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie;
 - c) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie równe najniższemu łącznemu wynagrodzeniu przyznanemu w tym roku obrachunkowym członkowi kadry kierowniczej wyższego szczebla lub wyższe od tego wynagrodzenia lub pracownik spełnia którekolwiek z kryteriów określonych w art. 3 pkt 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 lub 14.
2. Kryterium określonego w ust. 1 nie uznaje się za spełnione, jeżeli dana instytucja ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka tej instytucji, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik:
- a) prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą; lub
 - b) nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej poprzez prowadzoną działalność zawodową.
3. Warunek określony w ust. 2 lit. b) ocenia się na podstawie obiektywnych kryteriów, w których uwzględnia się wszystkie istotne wskaźniki ryzyka i skuteczności działania wykorzystywane przez instytucję w celu identyfikacji ryzyka, zarządzania tym ryzykiem i jego monitorowania zgodnie z art. 74 dyrektywy 2013/36/UE, oraz na podstawie zadań i uprawnień danego pracownika lub danej kategorii pracowników oraz ich wpływu na profil ryzyka danej instytucji w porównaniu z wpływem działalności zawodowej pracowników ustalonych w oparciu o kryteria określone w art. 3 niniejszego rozporządzenia.

4. Instytucja powiadamia właściwy organ odpowiedzialny za nadzór ostrożnościowy nad nią o stosowaniu przepisów ust. 2 w odniesieniu do kryterium określonego w ust. 1 lit. a). W powiadomieniu określa się podstawę, na jakiej instytucja ustaliła, że dany pracownik lub dana kategoria pracowników, do której należy ten pracownik, spełniają jeden z warunków określonych w ust. 2, oraz w stosownych przypadkach zawiera ono ocenę przeprowadzoną przez instytucję na podstawie ust. 3.

5. Stosowanie ust. 2 przez instytucję w odniesieniu do pracownika, któremu w poprzednim roku obrachunkowym przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, lub w związku z kryterium określonym w ust. 1 lit. b) wymaga uzyskania uprzedniej zgody właściwego organu odpowiedzialnego za nadzór ostrożnościowy nad tą instytucją.

Właściwy organ udziela uprzedniej zgody tylko wtedy, gdy instytucja może wykazać, że spełniony jest jeden z warunków określonych w ust. 2, z uwzględnieniem, w odniesieniu do warunku zawartego w ust. 2 lit. b), kryteriów oceny określonych w ust. 3.

W przypadku gdy pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 EUR, właściwy organ udziela uprzedniej zgody tylko w wyjątkowych okolicznościach. W celu zapewnienia jednolitego stosowania niniejszego artykułu właściwy organ informuje Europejski Organ Nadzoru Bankowego przed udzieleniem zgody w odniesieniu do takiego pracownika.

Artykuł 5

Obliczanie przyznanego wynagrodzenia

1. Do celów niniejszego rozporządzenia wynagrodzenie, które zostało przyznane, lecz nie zostało jeszcze wypłacone, wycenia się na dzień przyznania bez uwzględnienia stosowania stopy dyskontowej określonej w art. 94 ust. 1 lit. g) ppkt (iii) dyrektywy 2013/36/UE lub redukcji wypłat, czy to poprzez cofnięcie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia, zmniejszenie wysokości czy na podstawie innych ustaleń. Wszystkie kwoty oblicza się brutto i w oparciu o ekwiwalent pełnego czasu pracy.

2. Do celów stosowania art. 4 ust. 1 lit. b) i c) przyznane wynagrodzenie można rozpatrywać oddzielnie w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego i państwa trzeciego, w którym dana instytucja posiada miejsce prowadzenia działalności, przy czym pracowników przypisuje się do państwa, w którym wykonują przeważającą część swojej działalności.

Artykuł 6

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 4 marca 2014 r.

W imieniu Komisji
José Manuel BARROSO
Przewodniczący