

II

(Akty o charakterze nieustawodawczym)

ROZPORZĄDZENIA

ROZPORZĄDZENIE DELEGOWANE KOMISJI (UE) 2021/923

z dnia 25 marca 2021 r.

uzupełniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy

(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) Istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji może mieć nie tylko działalność zawodowa pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 lit. a), b) i c) dyrektywy 2013/36/UE, ale także działalność zawodowa innych pracowników. Będzie tak w szczególności w przypadku, gdy tacy pracownicy pełnią obowiązki kierownicze w odniesieniu do istotnych jednostek gospodarczych lub funkcji kontrolnych, ponieważ mogą podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli. Takie funkcje kontrolne obejmują zazwyczaj zarządzanie ryzykiem, zapewnianie zgodności i audyt wewnętrzny. Rodzaje ryzyka podejmowane przez istotne jednostki gospodarcze oraz sposób, w jaki się nimi zarządza, są najważniejszymi czynnikami wpływającymi na profil ryzyka danej instytucji.
- (2) Konieczne jest zatem określenie kryteriów służących ustaleniu pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 lit. a), b) i c) dyrektywy 2013/36/UE, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji. W kryteriach tych należy uwzględnić uprawnienia i obowiązki takich pracowników, profil ryzyka danej instytucji oraz wskaźniki skuteczności działania, wewnętrzną strukturę organizacyjną danej instytucji oraz charakter, zakres i złożoność danej instytucji. Kryteria te powinny także umożliwiać instytucjom określenie w swoich politykach wynagrodzeń odpowiednich zachęt w celu zapewnienia, aby podczas wykonywania swoich zadań przedmiotowi pracownicy działali w sposób rozważny. Ponadto kryteria te powinny odzwierciedlać poziom ryzyka różnych działań w ramach instytucji.
- (3) Niektórzy pracownicy odpowiadają za zapewnienie wewnętrznego wsparcia, które jest kluczowe dla działalności gospodarczej danej instytucji. Ich działalność i decyzje mogą mieć istotny wpływ także na profil ryzyka danej instytucji, ponieważ mogą narażać instytucję na istotne ryzyko operacyjne i inne rodzaje ryzyka.
- (4) Ryzyko kredytowe oraz ryzyko rynkowe zazwyczaj podejmuje się, aby generować dynamikę biznesową. W zależności od powiązanych kwot i ryzyka taka działalność gospodarcza może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Należy zatem stosować kryteria oparte na limitach uprawnień w celu ustalenia pracowników, których

⁽¹⁾ Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338.

działalność może mieć istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji. Kryteria te należy obliczać przynajmniej raz do roku na podstawie danych kapitałowych oraz rodzajów podejścia stosowanego w celach regulacyjnych. W celu zapewnienia proporcjonalnego stosowania kryteriów w małych instytucjach należy jednak stosować próg ryzyka kredytowego *de minimis*.

- (5) W kryteriach służących ustalaniu pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, należy uwzględnić także fakt, że w przypadku niektórych instytucji można odstąpić od wymogów odnoszących się do portfela handlowego na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013^(?), oraz fakt, że w rozporządzeniu tym określa się na różne sposoby limity w odniesieniu do instytucji, przy użyciu różnych rodzajów podejścia do obliczania wymogów kapitałowych.
- (6) Właściwe kryteria jakościowe powinny zapewniać możliwość ustalenia 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 sytuacje, 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.
- (7) Łączne wynagrodzenie pracowników zależy zazwyczaj od wkładu pracowników w pomyślne osiągnięcie celów działalności instytucji. Wynagrodzenie to zależy zatem od obowiązków, zadań, zdolności i umiejętności pracowników oraz od wyników pracowników i instytucji. Jeżeli pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie, które przekracza pewien próg, uzasadnione jest przypuszczenie, że takie wynagrodzenie związane jest z wkładem pracownika w osiągnięcie celów działalności instytucji, a tym samym z wpływem działalności zawodowej pracownika na profil ryzyka instytucji. W związku z tym należy stosować kryteria ilościowe związane z łącznym wynagrodzeniem pracownika, zarówno w kategoriach bezwzględnych, jak i względem innych pracowników w tej samej instytucji, w celu określenia, czy działalność zawodowa takiego pracownika może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.
- (8) Należy ustanowić wyraźne i odpowiednie progi na potrzeby ustalania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji. Oczekuje się, że instytucje będą stosować kryteria ilościowe w odpowiednim czasie. Aby kryteria ilościowe były realistyczne, należy je dostosowywać do zmian wynagrodzenia. Pierwszą metodą dostosowywania kryteriów do takich zmian jest oparcie tych kryteriów na łącznym wynagrodzeniu przyznanym w poprzednim roku osiągnięcia wyników, które obejmuje wynagrodzenie stałe wypłacone za dany rok osiągnięcia wyników oraz wynagrodzenie zmienne przyznane w danym roku osiągnięcia wyników. Drugą metodą dostosowywania kryteriów do takich zmian jest oparcie tych kryteriów na łącznym wynagrodzeniu przyznanym w poprzednim roku osiągnięcia wyników, które obejmuje wynagrodzenie stałe wypłacone za ten rok osiągnięcia wyników oraz wynagrodzenie zmienne przyznane w bieżącym roku osiągnięcia wyników za poprzedni rok obrotowy. Druga metoda zapewnia lepsze dostosowanie procesu ustalania pracowników do faktycznego wynagrodzenia przyznanego im za dany okres osiągnięcia wyników, ale można ją stosować wyłącznie wtedy, gdy wciąż możliwe jest terminowe obliczenie w celu zastosowania kryteriów ilościowych. Jeżeli dokonanie takiego obliczenia nie jest już możliwe, należy stosować pierwszą metodę. Niezależnie od metody wynagrodzenie zmienne może obejmować kwoty przyznawane na podstawie okresów osiągnięcia wyników dłuższych niż jeden rok w zależności od kryteriów dotyczących osiągniętych wyników stosowanych przez daną instytucję.
- (9) W art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE określono próg ilościowy na poziomie 500 000 EUR w połączeniu ze średnim wynagrodzeniem członków organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla w celu ustalenia pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej. Wynagrodzenie wykraczające ponad ten próg ilościowy lub należące do najwyższych wynagrodzeń w danej wprowadza mocne domniemanie, że działalność pracowników otrzymujących takie wynagrodzenie ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, w którym to przypadku należy zastosować większą kontrolę nadzorczą w celu ustalenia, czy działalność zawodowa takich pracowników ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji.

(?) 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).

- (10) Pracownicy nie powinni podlegać przepisom art. 94 dyrektywy 2013/36/UE, gdy instytucje ustalą na podstawie dodatkowych obiektywnych kryteriów, że działalność takich pracowników w rzeczywistości nie ma 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 obiektywnych kryteriów, właściwe organy powinny zatwierdzić wyłączenie ustalonych na podstawie kryteriów ilościowych pracowników otrzymujących najwyższe wynagrodzenia. W odniesieniu do pracowników, którym przyznaje się wynagrodzenie w wysokości ponad 1 000 000 EUR (pracownicy otrzymujący wysokie wynagrodzenie), właściwe organy powinny informować Europejski Urząd Nadzoru Bankowego („EUNB”) przed wyrażeniem zgody na objęcie wyłączeniem, tak aby EUNB mógł dokonać oceny spójnego stosowania tych kryteriów.
- (11) Aby umożliwić właściwym organom i audytorom dokonywanie przeglądu ocen przeprowadzanych przez instytucje w celu ustalenia swoich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profile ryzyka tych instytucji, kluczowe jest, aby instytucje te prowadziły dokumentację przeprowadzonych ocen i ich wyników, w tym ocen pracowników, których wskazano zgodnie z kryteriami na podstawie ich łącznego wynagrodzenia, ale których działalność zawodowa została oceniona jako niemająca istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji.
- (12) Należy uchylić rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014⁽³⁾. Przy spełnianiu wymogów niniejszego rozporządzenia firmy inwestycyjne zdefiniowane w art. 4 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia nr (UE) 575/2013 nie powinny jednak ponosić nieuzasadnionych kosztów. Rozporządzenie delegowane (UE) nr 604/2014 powinno zatem w dalszym ciągu mieć zastosowanie do takich firm do dnia 26 czerwca 2021 r., do której to daty państwa członkowskie muszą przyjąć i opublikować środki służące zapewnieniu zgodności z przepisami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034⁽⁴⁾.
- (13) Podstawę niniejszego rozporządzenia stanowi projekt regulacyjnych standardów technicznych przedłożony Komisji przez EUNB.
- (14) EUNB przeprowadził otwarte konsultacje publiczne na temat projektu regulacyjnych standardów technicznych, który stanowi podstawę niniejszego rozporządzenia, dokonał analizy potencjalnych powiązanych kosztów i korzyści oraz zasięgnął porady Bankowej Grupy Interesariuszy ustanowionej zgodnie z art. 37 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010⁽⁵⁾,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „obowiązki kierownicze” oznaczają sytuację, w której pracownik:
 - a) stoi na czele jednostki gospodarczej lub pełni funkcję kontrolną i jest bezpośrednio odpowiedzialny wobec organu zarządzającego jako całości, wobec członka organu zarządzającego lub wobec kadry kierowniczej wyższego szczebla;
 - b) pełni jedną z funkcji określonych w art. 5 lit. a);
 - c) stoi na czele podporządkowanej jednostki gospodarczej lub pełni podporządkowaną funkcję kontrolną w dużej instytucji zdefiniowanej w art. 4 ust. 1 pkt 146 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 i odpowiada przed pracownikiem, który pełni obowiązki, o których mowa w lit. a);
- 2) „funkcja kontrolna” oznacza funkcję niezależną od jednostek gospodarczych przez nią kontrolowanych i odpowiada za zapewnienie obiektywnej oceny rodzajów ryzyka dotyczących instytucji, dokonanie ich przeglądu lub ich zgłoszenie, w tym m.in. funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję zapewniania zgodności z przepisami oraz funkcję audytu wewnętrznego;

⁽³⁾ 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 (Dz.U. L 167 z 6.6.2014, s. 30).

⁽⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniająca dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE (Dz.U. L 314 z 5.12.2019, s. 64).

⁽⁵⁾ 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).

- 3) „istotna jednostka gospodarcza” oznacza jednostkę gospodarczą zdefiniowaną w art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, która spełnia którekolwiek w poniższych kryteriów:
- a) przydzielono jej kapitał wewnętrzny w wysokości co najmniej 2 % kapitału wewnętrznego instytucji, o której mowa w art. 73 dyrektywy 2013/36/UE, lub w inny sposób została oceniona przez daną instytucję jako mająca istotny wpływ na kapitał wewnętrzny danej instytucji;
 - b) jest główną linią biznesową zdefiniowaną w art. 2 ust. 1 pkt 36 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/59/UE ⁽⁶⁾.

Artykuł 2

Stosowanie kryteriów

1. Jeżeli niniejsze rozporządzenie stosuje się na zasadzie indywidualnej zgodnie z art. 109 ust. 1 dyrektywy 2013/36/UE, zgodność z kryteriami określonymi w art. 3–6 niniejszego rozporządzenia ocenia się na podstawie indywidualnego profilu ryzyka danej instytucji.
2. Jeżeli niniejsze rozporządzenie stosuje się na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej zgodnie z art. 109 ust. 2–6 dyrektywy 2013/36/UE, zgodność z kryteriami określonymi w art. 3–6 niniejszego rozporządzenia ocenia się na podstawie profilu ryzyka właściwej instytucji dominującej, finansowej spółki holdingowej lub finansowej spółki holdingowej o działalności mieszanej na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej.
3. Jeżeli art. 6 ust. 1 lit. a) stosuje się na zasadzie indywidualnej, należy uwzględnić wynagrodzenie przyznawane przez instytucję. Jeżeli art. 6 ust. 1 lit. a) stosuje się na zasadzie skonsolidowanej lub subskonsolidowanej, instytucja konsolidująca uwzględni wynagrodzenie przyznawane przez każdy podmiot, który jest objęty zakresem konsolidacji.
4. Art. 6 ust. 1 lit. b) ma zastosowanie wyłącznie na zasadzie indywidualnej.

Artykuł 3

Kryteria służące ustaleniu, czy działalność zawodowa pracowników ma znaczny wpływ na profil ryzyka odnośnej istotnej jednostki gospodarczej, o czym mowa w art. 94 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2013/36/UE

Instytucje stosują w ramach swoich polityk wynagrodzeń wszystkie poniższe kryteria służące ustaleniu, czy działalność zawodowa pracowników ma znaczny wpływ na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej:

- a) profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej;
- b) struktura kapitału wewnętrznego w celu zabezpieczenia rodzaju i skali ryzyka, o której mowa w art. 73 dyrektywy 2013/36/UE;
- c) limity ryzyka istotnej jednostki gospodarczej;
- d) wskaźniki ryzyka i skuteczności działania wykorzystywane przez instytucję w celu identyfikacji ryzyka dotyczącego istotnej jednostki gospodarczej, zarządzania tym ryzykiem i jego monitorowania zgodnie z art. 74 dyrektywy 2013/36/UE;
- e) odpowiednie kryteria dotyczące osiągniętych wyników określone przez instytucję zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2013/36/UE;
- f) zadania i uprawnienia pracowników lub kategorii pracowników w danej istotnej jednostce gospodarczej.

⁽⁶⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/59/UE z dnia 15 maja 2014 r. ustanawiająca ramy na potrzeby prowadzenia działań naprawczych oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w odniesieniu do instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych oraz zmieniająca dyrektywę Rady 82/891/EWG i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2001/24/WE, 2002/47/WE, 2004/25/WE, 2005/56/WE, 2007/36/WE, 2011/35/UE, 2012/30/UE i 2013/36/UE oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 648/2012 (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 190).

Artykuł 4

Pracownicy lub kategorie pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE

Instytucje ustalają pracowników lub kategorie pracowników jako wpływających na profil ryzyka instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, jeżeli tacy pracownicy lub kategorie pracowników spełniają którekolwiek z kryteriów określonych w art. 5 lub 6 niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 5

Kryteria jakościowe

Oprócz pracowników ustalonych na podstawie kryteriów określonych w art. 92 ust. 3 lit. a), b) i c) dyrektywy 2013/36/UE uznaje się, że pracownicy mają istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest co najmniej jedno z następujących kryteriów jakościowych:

- a) pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie:
 - (i) kwestii prawnych;
 - (ii) bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości;
 - (iii) finansów, w tym opodatkowania i budżetowania;
 - (iv) przeprowadzania analizy ekonomicznej;
 - (v) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - (vi) zasobów ludzkich;
 - (vii) opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń;
 - (viii) technologii informacyjnych;
 - (ix) bezpieczeństwa informacji;
 - (x) zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o których mowa w art. 30 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 ⁽⁷⁾;
- b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach;
- c) 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 spełnia jedno z poniższych kryteriów:
 - (i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
 - (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. c) ppkt (i);
- d) odnośnie do instytucji, do której nie ma zastosowania odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik spełnia jedno z następujących kryteriów:
 - (i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie odpowiadają jednemu z następujących progów:
 - 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;
 - 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 percentyli (poziom jednostronny przedział ufności);

⁽⁷⁾ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy (Dz.U. L 87 z 31.3.2017, s. 1).

- (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w ppkt (i) niniejszej litery;
- e) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:
 - (i) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi, o którym mowa w lit. c) ppkt (i) lub w lit. d) ppkt (i) tiret pierwsze, lub go przekracza;
 - (ii) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, uprawnienia te wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (poziom jednostronnego przedziału 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;
- f) pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów:
 - (i) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji;
 - (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji.

Artykuł 6

Kryteria ilościowe

1. Oprócz pracowników ustalonych na podstawie kryteriów określonych w art. 92 ust. 3 lit. a) i b) dyrektywy 2013/36/UE uznaje się, że dany pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
 - a) pracownikowi, w tym pracownikowi, o którym mowa w art. 92 ust. 3 lit. c) dyrektywy 2013/36/UE, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR;
 - b) jeżeli instytucja posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym – w ramach instytucji – przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej.
2. Kryteria określone w ust. 1 nie mają zastosowania, 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, spełnia którekolwiek z poniższych warunków:
 - a) pracownik lub kategorie pracowników prowadzą działalność zawodową i mają uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą;
 - b) działalność zawodowa pracownika lub kategorii pracowników nie ma znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej, uwzględniając kryteria określone w art. 3.
3. Stosowanie ust. 2 przez instytucję 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.
4. W przypadku gdy pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 000 000 EUR w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy, właściwy organ udziela uprzedniej zgody zgodnie z ust. 3 tylko w wyjątkowych okolicznościach. W celu zapewnienia jednolitego stosowania niniejszego ustępu właściwy organ informuje EUNB przed udzieleniem zgody w odniesieniu do takiego pracownika.

Instytucja musi wykazać istnienie wyjątkowych okoliczności, a właściwy organ musi dokonać ich oceny. Wyjątkowe okoliczności to sytuacje, które są nietypowe i bardzo rzadkie lub wykraczają daleko poza to, co jest typowe. Wyjątkowe okoliczności muszą dotyczyć pracownika.

Artykuł 7

Obliczenie średniego łącznego wynagrodzenia dla członków organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla oraz przyznanego wynagrodzenia zmiennego

1. Średnie łączne wynagrodzenie wszystkich członków organu zarządzającego lub kadry kierowniczej wyższego szczebla oblicza się poprzez uwzględnienie łącznego stałego i zmiennego wynagrodzenia wszystkich członków organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania i funkcję nadzorczą, a także wszystkich pracowników należących do kadry kierowniczej wyższego szczebla zdefiniowanej w art. 3 ust. 1 pkt 9 dyrektywy 2013/36/UE.
2. Do celów niniejszego rozporządzenia wynagrodzenie zmienne, 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 poprzez cofnięcie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia, zmniejszenie wysokości czy na podstawie innych ustaleń.
3. Wszystkie kwoty wynagrodzenia zmiennego i stałego oblicza się brutto i na podstawie ekwiwalentu pełnego czasu pracy.
4. W politykach wynagrodzeń instytucji określa się rok odniesienia dla wynagrodzenia zmiennego, który to rok instytucje te uwzględniają, obliczając łączne wynagrodzenie. Ten rok odniesienia musi być albo rokiem poprzedzającym rok obrachunkowy, w którym wynagrodzenie zmienne jest przyznawane, albo rok poprzedzający rok obrachunkowy, za który przyznano wynagrodzenie zmienne.

Artykuł 8

Uchylenie rozporządzenia delegowanego (UE) nr 604/2014

Rozporządzenie delegowane (UE) nr 604/2014 traci moc. Wspomniane rozporządzenie delegowane będzie jednak w dalszym ciągu miało zastosowanie do firm inwestycyjnych zdefiniowanych w art. 4 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 do dnia 26 czerwca 2021 r.

Artykuł 9

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie piątego 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 25 marca 2021 r.

W imieniu Komisji
Ursula VON DER LEYEN
Przewodnicząca
