

**ROZPORZĄDZENIE DELEGOWANE KOMISJI (UE) 2021/2154****z dnia 13 sierpnia 2021 r.****uzupełniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających odpowiednie kryteria ustalania kategorii osób zatrudnionych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniającą dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE<sup>(1)</sup>, w szczególności jej art. 30 ust. 4 akapit trzeci,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Podczas gdy firmy inwestycyjne objęte zakresem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013<sup>(2)</sup> oraz tytułów VII i VIII dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE<sup>(3)</sup>, zgodnie z art. 1 ust. 2 i 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033<sup>(4)</sup>, podlegają rozporządzeniu delegowanemu Komisji (UE) 2021/923<sup>(5)</sup>, firmy inwestycyjne objęte zakresem stosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 są zobowiązane do stosowania szczególnych wymogów w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego wszystkich pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. Konieczne jest określenie odpowiednich kryteriów ustalania kategorii takich pracowników. W kryteriach tych należy uwzględnić uprawnienia i obowiązki takich pracowników, profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, oraz wskaźniki osiągnięcia wyników, wewnętrzną strukturę organizacyjną firmy inwestycyjnej oraz charakter, zakres i złożoność danej firmy. Kryteria te powinny także umożliwiać firmom inwestycyjnym określenie w swoich politykach wynagrodzeń odpowiednich zachęt w celu zapewnienia, aby podczas wykonywania swoich zadań przedmiotowi pracownicy działali w sposób rozsądny. Ponadto kryteria te powinny odzwierciedlać poziom ryzyka różnych działań w ramach firmy inwestycyjnej.
- (2) Członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za firmę inwestycyjną, jej strategię i działalność, dlatego też należy zawsze uznawać, że mają oni istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej. 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.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 314 z 5.12.2019, s. 64.

<sup>(2)</sup> 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).

<sup>(3)</sup> Dyrektywa 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, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338).

<sup>(4)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2033 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla firm inwestycyjnych oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010, (UE) nr 575/2013, (UE) nr 600/2014 i (UE) nr 806/2014 (Dz.U. L 314 z 5.12.2019, s. 1).

<sup>(5)</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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 (Dz.U. L 203 z 9.6.2021, s. 1).

- (3) Niektórzy pracownicy odpowiadają za zapewnienie wewnętrznego wsparcia, które jest kluczowe dla działalności gospodarczej danej firmy inwestycyjnej. Ich działalność i decyzje mogą mieć istotny wpływ także na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, ponieważ mogą narażać firmę inwestycyjną na istotne ryzyko operacyjne i inne rodzaje ryzyka.
- (4) Działalność zawodowa pracowników pełniących obowiązki kierownicze może mieć istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, ponieważ mogą oni podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą firmy inwestycyjnej lub na zastosowane funkcje kontrolne. Takie funkcje kontrolne obejmują zazwyczaj zarządzanie ryzykiem, zapewnianie zgodności i audyt wewnętrzny. Rodzaje ryzyka podejmowane przez jednostki gospodarcze oraz sposób, w jaki się nimi zarządza, są najważniejszymi czynnikami wpływającymi na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. Niektóre rodzaje działalności gospodarczej wiążą się z wyższym ryzykiem niż inne, dlatego też należy wziąć pod uwagę charakter działalności gospodarczej.
- (5) Właściwe kryteria jakościowe powinny zapewniać możliwość ustalenia pracowników jako mających istotny wpływ, w przypadku gdy odpowiadają oni za grupę pracowników, których działalność może mieć istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. Obejmuje to sytuacje, w których działalność poszczególnych pracowników, którymi zarządzają, nie ma w ujęciu indywidualnym istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej, ale całkowita skala ich działalności jako grupy może mieć taki wpływ.
- (6) Łączne wynagrodzenie pracowników zależy zazwyczaj od wkładu pracowników w pomyślne osiągnięcie celów działalności firmy inwestycyjnej. Wynagrodzenie to zależy zatem od obowiązków, zadań, zdolności i umiejętności pracowników oraz od wyników pracowników i firmy inwestycyjnej. Jeżeli pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie, które przekracza pewien próg, uzasadnione jest przypuszczenie, że takie wynagrodzenie związane jest z wkładem pracownika w osiągnięcie celów działalności firmy inwestycyjnej, a tym samym z wpływem działalności zawodowej pracownika na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. W związku z tym należy stosować kryteria ilościowe związane z łącznym wynagrodzeniem pracownika, zarówno w kategoriach bezwzględnych, jak i względnych, w odniesieniu do innych pracowników tej samej firmy inwestycyjnej, w celu określenia, czy działalność zawodowa takiego pracownika może mieć istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza.
- (7) Należy ustanowić wyraźne i odpowiednie progi na potrzeby ustalania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. Oczekuje się, że firmy inwestycyjne 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 kryteriów ilościowych 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 kryteriów ilościowych 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 obrachunkowy. 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 możliwe jest terminowe obliczenie w celu zastosowania kryteriów ilościowych. Jeżeli dokonanie takiego terminowego 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 firmę inwestycyjną.
- (8) Należy ustanowić próg ilościowy w wysokości 500 000 EUR na potrzeby ustalania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. Wynagrodzenie wykraczające ponad ten próg ilościowy lub należące do najwyższych wynagrodzeń w firmie inwestycyjnej wprowadza mocne domniemanie, że działalność pracowników otrzymujących takie wynagrodzenie ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, w którym to przypadku należy zastosować większą kontrolę nadzorczą w celu ustalenia, czy działalność zawodowa takich pracowników ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza.

- (9) Jednak takie domniemania oparte na kryteriach ilościowych nie powinny mieć zastosowania, gdy firmy inwestycyjne ustalą na podstawie dodatkowych obiektywnych kryteriów, że działalność takich pracowników w rzeczywistości nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, biorąc pod uwagę wszystkie rodzaje ryzyka, na które dana firma inwestycyjna jest lub może być narażona. Aby zapewnić skuteczne i spójne stosowanie tych obiektywnych kryteriów, właściwe organy powinny zatwierdzić wyłączenie ustalonych pracowników otrzymujących najwyższe wynagrodzenia lub pracowników, którym przyznaje się wynagrodzenie w wysokości ponad 750 000 EUR. 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 zagwarantować spójne stosowanie tych kryteriów.
- (10) Fakt, że pracownik znajduje się w tym samym przedziale wynagrodzeń, co kadra kierownicza wyższego szczebla lub osoby podejmujące ryzyko działalności, również może wskazywać na to, że jego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza. W tym celu 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 ilościowego należy również wziąć pod uwagę fakt, że poziomy wynagrodzeń różni się w zależności od jurysdykcji. Firmy inwestycyjne powinny mieć możliwość wykazania, że pracownicy, którzy znajdują się w danym przedziale wynagrodzeń, ale nie spełniają żadnego z kryteriów jakościowych lub innych kryteriów ilościowych, nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, biorąc pod uwagę wszystkie rodzaje ryzyka, na które dana firma inwestycyjna jest lub może być narażona.
- (11) Aby umożliwić właściwym organom i audytorom dokonywanie przeglądu ocen przeprowadzanych przez firmy inwestycyjne w celu ustalenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, kluczowe jest, aby firmy inwestycyjne prowadziły dokumentację przeprowadzonych ocen i ich wyników, w tym ocen pracowników, których ustalono zgodnie z kryteriami na podstawie ich łącznego wynagrodzenia, ale których działalność zawodowa została oceniona jako niemająca istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza.
- (12) Podstawę niniejszego rozporządzenia stanowi projekt regulacyjnych standardów technicznych przedłożony Komisji przez EUNB po konsultacji z Europejskim Urzędem Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych.
- (13) EUNB przeprowadził otwarte konsultacje publiczne na temat projektu regulacyjnych standardów technicznych, który stanowi podstawę niniejszego rozporządzenia, i 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 <sup>(6)</sup>,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

#### Artykuł 1

#### Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „obowiązki kierownicze” oznaczają sytuację, w której pracownik 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;
- 2) „funkcja kontrolna” oznacza funkcję niezależną od jednostek gospodarczych przez nią kontrolowanych i odpowiada za zapewnienie obiektywnej oceny rodzajów ryzyka dotyczących firmy inwestycyjnej, dokonanie ich przeglądu lub ich zgłoszenie, w tym m.in. funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję zapewniania zgodności z przepisami oraz funkcję audytu wewnętrznego;
- 3) „jednostka gospodarcza” oznacza jednostkę gospodarczą zdefiniowaną w art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013.

<sup>(6)</sup> 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 uchylecia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12).

## Artykuł 2

**Stosowanie kryteriów**

1. Jeżeli niniejsze rozporządzenie stosuje się na zasadzie indywidualnej zgodnie z art. 25 dyrektywy (UE) 2019/2034, zgodność z kryteriami określonymi w art. 3 i 4 niniejszego rozporządzenia ocenia się na podstawie indywidualnego profilu ryzyka danej firmy inwestycyjnej.
2. Jeżeli niniejsze rozporządzenie stosuje się na zasadzie skonsolidowanej zgodnie z art. 25 dyrektywy (UE) 2019/2034, zgodność z kryteriami określonymi w art. 3 i 4 niniejszego rozporządzenia ocenia się na podstawie profilu ryzyka firmy inwestycyjnej na zasadzie skonsolidowanej.
3. Jeżeli art. 4 ust. 1 lit. a) stosuje się na zasadzie indywidualnej, należy uwzględnić wynagrodzenie przyznawane przez firmę inwestycyjną.
4. Jeżeli art. 4 ust. 1 lit. a) stosuje się na zasadzie skonsolidowanej, konsolidująca firma inwestycyjna uwzględnia wynagrodzenie przyznawane przez każdy podmiot, który jest objęty zakresem konsolidacji.
5. Art. 4 ust. 1 lit. b) ma zastosowanie wyłącznie na zasadzie indywidualnej.
6. Art. 4 ust. 1 lit. c) ma zastosowanie na zasadzie indywidualnej i skonsolidowanej.

## Artykuł 3

**Kryteria jakościowe**

Uznaje się, że pracownicy mają istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, jeśli spełniono co najmniej jedno z poniższych kryteriów jakościowych:

- a) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję zarządzania;
- b) pracownik jest członkiem organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą;
- c) pracownik jest członkiem kadry kierowniczej wyższego szczebla;
- d) w firmach inwestycyjnych o sumie bilansowej wynoszącej co najmniej 100 mln EUR – pracownicy pełniący obowiązki kierownicze w jednostkach gospodarczych, które świadczą co najmniej jedną z usług wymagających zezwolenia, wymienionych w sekcji A pkt 2–7 załącznika I do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE <sup>(7)</sup>;
- e) pracownik pełni obowiązki kierownicze w ramach działań związanych z funkcją kontrolną;
- f) pracownik pełni obowiązki kierownicze dotyczące zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
- g) pracownik odpowiada w firmie inwestycyjnej za zarządzanie istotnym ryzykiem, o którym mowa w art. 28 ust. 3 dyrektywy (UE) 2019/2034, lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania istotnym ryzykiem, na które narażona jest firma inwestycyjna;
- h) w firmie inwestycyjnej posiadającej zezwolenie na świadczenie co najmniej jednej z usług wymienionych w sekcji A pkt 2–7 załącznika I do dyrektywy 2014/65/UE – pracownik odpowiada za zarządzanie jednym z następujących rodzajów działalności:
  - (i) analiza ekonomiczna;
  - (ii) technologia informacyjna;
  - (iii) bezpieczeństwo informacji;
  - (iv) outsourcing funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o których mowa w art. 30 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 <sup>(8)</sup>.

<sup>(7)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (Dz.U. L 173 z 12.6.2014, s. 349).

<sup>(8)</sup> 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).

- i) 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 4

#### Kryteria ilościowe

1. Z zastrzeżeniem ust. 2–5 uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, jeśli spełniono którekolwiek z poniższych kryteriów ilościowych:
  - a) pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 500 000 EUR;
  - b) jeżeli firma inwestycyjna posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym – w ramach firmy inwestycyjnej – przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy;
  - c) w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie co najmniej równe najniższemu łącznemu wynagrodzeniu przyznanemu w tym roku obrachunkowym pracownikowi, który spełnia co najmniej jedno z kryteriów określonych w art. 3 lit. a), c), d), h) lub i).
2. Kryteria określone w ust. 1 nie mają zastosowania, jeżeli firma inwestycyjna ustali, że dany pracownik lub dana kategoria pracowników, do której dany pracownik należy, nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza.
3. Warunek określony w ust. 2 niniejszego artykułu ocenia się na podstawie obiektywnych kryteriów, w których uwzględnia się wszystkie istotne wskaźniki ryzyka i osiągnięcia wyników wykorzystywane przez firmę inwestycyjną w celu identyfikacji ryzyka, zarządzania tym ryzykiem i jego monitorowania zgodnie z art. 28 dyrektywy (UE) 2019/2034, oraz na podstawie zadań i uprawnień danego pracownika lub kategorii pracowników oraz ich wpływu na profil ryzyka firmy inwestycyjnej lub aktywów, którymi ta firma zarządza, w porównaniu z wpływem działalności zawodowej pracowników ustalonych zgodnie z art. 3 niniejszego rozporządzenia.
4. Zastosowanie ust. 2 przez firmę inwestycyjną w odniesieniu do pracownika, o którym mowa w ust. 1 lit. b), lub pracownika, któremu w poprzednim roku obrotowym lub za poprzedni rok obrotowy przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR, podlega uprzedniemu zatwierdzeniu przez właściwy organ odpowiedzialny za nadzór ostrożnościowy nad tą firmą inwestycyjną.

Właściwy organ udziela uprzedniej zgody tylko wtedy, gdy firma inwestycyjna może wykazać, że spełniono warunek określony w ust. 2, uwzględniając kryteria oceny określone w ust. 3.

5. 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. 4 tylko w wyjątkowych okolicznościach. W celu zapewnienia jednolitego stosowania niniejszego ustępu właściwy organ informuje EUNB przed udzieleniem zgody w odniesieniu do takiego pracownika.

Firma inwestycyjna 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 danego pracownika.

*Artykuł 5***Obliczanie łącznego przyznawanego wynagrodzenia**

1. Wszystkie kwoty wynagrodzenia zmiennego i stałego oblicza się brutto i na podstawie ekwiwalentu pełnego czasu pracy.
2. W politykach wynagrodzeń firm inwestycyjnych określa się rok odniesienia dla wynagrodzenia zmiennego, który wykorzystuje się przy obliczaniu łącznego wynagrodzenia. 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 6***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 13 sierpnia 2021 r.

*W imieniu Komisji*  
Ursula VON DER LEYEN  
*Przewodnicząca*

---