

FORORDNINGER

KOMMISSIONENS DELEGEREDE FORORDNING (EU) Nr. 604/2014

af 4. marts 2014

om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutters risikoprofil

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-KOMMISSIONEN HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

under henvisning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF⁽¹⁾, særlig artikel 94, stk. 2, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til direktiv 2013/36/EU, særlig artikel 74, skal institutter have robuste ledelsesordninger og effektive procedurer til at identificere, styre, overvåge og indberette de risici, som de er eller kan blive eksponeret for. Disse ordninger og procedurer skal omfatte hele virksomheden og stå i rimeligt forhold til arten, omfanget og kompleksiteten af risikoen i forretningsmodellen og instituttets aktiviteter. Der skal bl.a. tages hensyn til de specifikke risici, de er omhandlet i direktivets artikel 79-87. Ordningerne og processerne skal evalueres af de kompetente myndigheder som led i den tilsynskontrol og vurdering, der er fastlagt i direktivets artikel 97. Institutterne skal lade de identificerede risici indgå som led i processen til vurdering af den interne kapital i henhold til direktivets artikel 73.
- (2) Det kræves i de rammer for tilsyn, som er fastlagt ved direktiv 2013/36/EU, at alle institutter skal identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil. I forbindelse med de kriterier, der anvendes til at vurdere, hvor væsentlig indflydelse medarbejdernes arbejde har på risikoprofilen, bør der tages hensyn til medarbejdernes potentielle indflydelse på institutternes risikoprofil baseret på deres beføjelser og ansvar og institutternes risiko- og resultatindikatorer. Der bør ved vurderingen tages hensyn til institutternes interne organisation og til deres aktiviteter art, omfang og kompleksitet. Kriterierne bør i fuldt omfang afspejle alle risici, som instituttet eller concernen er eller kan blive eksponeret for. Dette bør gøre det muligt for institutterne at fastsætte egnede incitamenter i aflønningspolitikken for at sikre, at medarbejderne tilskyndes til forsigtig adfærd, og bør også sikre, at identifikationen af de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, afspejler risikoniveauet i tilknytning til forskellige aktiviteter inden for instituttet.
- (3) I 2012 offentliggjorde Den Europæiske Banktilsynsmyndighed (EBA) resultaterne af en undersøgelse om gennemførelsen på nationalt plan og den praktiske anvendelse af Det Europæiske Banktilsynsudvalgs retningslinjer for aflønningspolitik og -praksis (CEBS' retningslinjer), som indeholdt generelle kriterier for vurderingen af, hvor væsentlig indflydelse medarbejderne har på institutternes risikoprofil. Undersøgelsen viste, at institutternes og de kompetente myndigheders gennemførelse af aflønningsbestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/48/EF⁽²⁾ ikke har medført en tilstrækkelig grad af harmonisering. Spektret af aflønningspraksisser er fortsat uhensigtsmæssigt bredt, og navnlig bliver der ved de anvendte kriterier til identifikation af medarbejdere ikke altid i tilstrækkelig grad taget hensyn til, hvilken indflydelse medarbejdernes arbejde har på instituttets risikoprofil. Der er væsentlig forskel på, hvordan de forskellige institutioner og medlemsstater griber identifikationen af disse medarbejdere an. Disse reguleringsmæssige tekniske standarder bør derfor være baseret på erfaringerne med

⁽¹⁾ EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338.

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/48/EF af 14. juni 2006 om adgang til at optage og udøve virksomhed som kreditinstitut (EUT L 177 af 30.6.2006, s. 1).

anvendelsen af direktiv 2006/48/EF og CEBS's retningslinjer og have til formål at opnå en bedre harmonisering. EBA vil udstede nye retningslinjer for en forsvarlig aflønningspolitik, som er i overensstemmelse med principperne i direktiv 2013/36/EU, jf. nævnte direktivs artikel 75, stk. 2.

- (4) Der bør fastsættes et sæt klare kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de vigtigste medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, således at der sikres en harmoniseret tilgang i hele Unionen, og således at et fælles sæt af de mest relevante risici er omfattet. I henhold til artikel 94, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU skal alle de kategorier af medarbejdere, der identificeres ved hjælp af disse kriterier, være medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil. Institutterne bør også tage hensyn til resultaterne af deres egne risikovurderinger, som de foretager som led i deres interne procedurer. De kompetente myndigheder bør påse, at der sker en fuldstændig identifikation af alle medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil.
- (5) Medlemmerne af ledelsesorganet har det endelige ansvar for instituttet, dets strategi og dets aktiviteter og kan derfor altid have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Dette gælder både medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion, der træffer beslutninger, og medlemmerne af tilsynsfunktionen, som overvåger beslutningsprocessen og kan gøre indsigelse imod trufne beslutninger.
- (6) Den daglige ledelse og ledende medarbejdere, der har ansvar for væsentlige forretningsenheder, for styring af bestemte risikokategorier som f.eks. likviditets-, drifts- eller renterisiko og for kontrolfunktioner inden for et institut, er ansvarlige for den daglige ledelse af virksomheden, dens risici eller dens kontrolfunktioner. Heri indgår ansvaret for at træffe strategiske eller andre grundlæggende beslutninger om forretningsaktiviteter eller den anvendte kontrolramme. De risici, som virksomheden påtager sig, og den måde, hvorpå de styres, er de vigtigste faktorer for instituttets risikoprofil.
- (7) Ud over de funktioner, der er ansvarlige for at skabe yderligere forretningsaktivitet, udsætter funktioner, der er ansvarlige for at yde intern støtte, og som er vigtige for driften af virksomheden og har beføjelse til at træffe beslutninger på disse områder, instituttet for væsentlige driftsmæssige og andre risici. Det arbejde, som udføres af medarbejdere i sådanne funktioner, har derfor væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.
- (8) Kreditrisiko og markedsrisiko indgås typisk for at skabe forretningsaktivitet, og derfor kan indflydelsen på risikoprofilen af de aktiviteter, der skaber sådanne risici, vurderes ved anvendelse af kriterier, der er baseret på beføjelsesgrænser, der beregnes mindst en gang om året på grundlag af de kapitaltal og tilgange, der anvendes i reguleringsmæssig sammenhæng, og idet der anvendes en minimumstærskel for kreditrisiciene for at sikre, at kriterierne anvendes forholdsmæssigt for så vidt angår mindre institutter.
- (9) I kriterierne til identifikation af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, bør der tages højde for, at kravene vedrørende handelsbeholdningen kan fraviges for nogle institutter i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013⁽¹⁾, og at grænserne er fastsat på forskellige måder mellem institutter, der anvender forskellige metoder til beregning af kapitalkravene.
- (10) Da resultatet af beslutninger ofte påvirkes af de medarbejdere, der har givet anledning til beslutningen, mens de formelle beslutningsbeføjelser ligger hos medarbejdere med større ledelsesmæssige beføjelser eller hos udvalg, bør der i kriterierne tages højde for de væsentlige elementer i denne beslutningsproces.
- (11) Medarbejdere med ledelsesmæssige beføjelser er ansvarlige for de forretningsaktiviteter, der falder ind under det område, som de har ansvar for. Der bør derfor fastsættes passende kriterier, der sikrer, at medarbejderne identificeres som havende væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, hvis de er ansvarlige for grupper af medarbejdere, hvis arbejde kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Dette omfatter også situationer, hvor det arbejde, der udføres af den enkelte medarbejder under deres ansvarsområde, ikke isoleret set har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, men hvor det overordnede omfang af deres arbejde kan have en sådan indflydelse.
- (12) Ud over de kvalitative kriterier bør der fastsættes passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil. Den samlede aflønning, der tildeles, afhænger hovedsagelig af det bidrag, som medarbejderne yder til opfyldelsen af instituttets forretningsmål, og dermed af medarbejdernes ansvarsområder, opgaver, kompetencer og kvalifikationer og af medarbejdernes og instituttets resultater. Hvis en medarbejder tildeles en samlet aflønning, der overstiger en passende tærskel, er det rimeligt at antage, at dette hænger sammen med medarbejderens bidrag til instituttets forretningsmål og med den indflydelse, som medarbejderens arbejde har på instituttets risikoprofil. Disse kvantitative kriterier bør derfor være

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 1).

baseret på den samlede aflønning, en medarbejder modtager, både i absolutte tal og i forhold til andre medarbejdere i samme institut. Ved anvendelsen af disse kvantitative kriterier bør der i givet fald tages hensyn til, at aflønningsniveauerne varierer mellem de forskellige jurisdiktioner. Der bør fastsættes klare og passende tærskler til at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, idet der tages hensyn til data indhentet af EBA og af de kompetente myndigheder. Disse kvantitative kriterier giver en stærk formodning om, at medarbejderne har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Sådanne formodninger baseret på kvantitative kriterier bør imidlertid ikke anvendes, hvis institutterne på grundlag af yderligere objektive betingelser vurderer, at medarbejderne ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, når der tages hensyn til alle risici, som instituttet er eller kan blive udsat for. Undtagelse af de bedst aflønnede medarbejdere i henhold til disse kriterier bør kræve samtykke fra den kompetente myndighed, således at det sikres, at disse kriterier anvendes effektivt og konsekvent. For medarbejdere, der aflønnes med over 1 000 000 EUR (højtlønnede medarbejdere), bør de kompetente myndigheder underrette EBA, før der gives samtykke til undtagelserne, således at det sikres, at disse kriterier anvendes konsekvent, navnlig under disse ekstraordinære omstændigheder. Identifikationsprocessen, herunder anvendelsen af undtagelser, bør dog altid være omfattet af tilsyns kontrol, jf. artikel 92, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU.

- (13) At medarbejdere er i samme aflønningsgruppe som medlemmer af den daglige ledelse og risikotagere, kan også være et tegn på, at deres arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Ved fastlæggelsen af aflønningsgruppen bør der ikke tages hensyn til den aflønning, der betales til medarbejdere i kontrolfunktioner og støttefunktioner samt til medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion. Ved anvendelsen af dette kriterium bør der også tages hensyn til, at aflønningsniveauerne varierer mellem de forskellige jurisdiktioner. Institutterne bør have mulighed for at godtgøre, at medarbejdere, som er omfattet af den pågældende aflønningsgruppe, men som ikke opfylder nogen af de kvalitative kriterier eller andre kvantitative kriterier, ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, når der tages hensyn til alle de risici, som instituttet er eller kan blive udsat for. Hvis der indføres undtagelser for medarbejdere med et højt samlet aflønningsniveau, bør dette være omfattet af en underrettningsprocedure, der giver mulighed for i tide at foretage tilsyns kontrol, således at man sikrer en konsekvent anvendelse af dette kriterium.
- (14) De kompetente myndigheder bør påse, at institutterne fører register over de vurderinger, der er foretaget, og over medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, således at den kompetente myndighed og revisorer har mulighed for at tage stilling til vurderingen. Dokumentation bør også omfatte medarbejdere, som er blevet identificeret i henhold til kriterier, der bygger på deres aflønning, men for hvem det vurderes, at deres arbejde ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.
- (15) Denne forordning er baseret på det udkast til reguleringsmæssige tekniske standarder, som EBA har forelagt Kommissionen.
- (16) EBA har afholdt åbne offentlige høringer om udkastet til reguleringsmæssige tekniske standarder, som ligger til grund for denne forordning, analyseret de potentielle omkostninger og fordele samt indhentet en udtalelse fra interessentgruppen for banker, der er nedsat i henhold til artikel 37 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010⁽¹⁾ —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

Artikel 1

Genstand og anvendelsesområde

Ved denne forordning fastsættes der reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, jf. artikel 92, stk. 2, i direktiv 2013/36/EU, på koncern-, moderselskabs- og datterselskabsniveau, herunder på institutter, der er etableret i offshorefinanscentre.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

*Artikel 2***Anvendelse af kriterierne**

Uden at det berører den forpligtelse, som den kompetente myndighed har til at påse, at institutter overholder principperne i artikel 92, 93 og 94 i direktiv 2013/36/EU for alle medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, jf. direktivets artikel 92, stk. 2, anses medarbejdere, som opfylder et eller flere af de kvalitative kriterier i artikel 3 i denne forordning eller et eller flere af de kvantitative kriterier i artikel 4 i denne forordning, for at have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil.

*Artikel 3***Kvalitative kriterier**

Medarbejdere anses for at have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, hvis et eller flere af følgende kvalitative kriterier er opfyldt:

- 1) medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion
- 2) medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion
- 3) medarbejderen er medlem af den daglige ledelse
- 4) medarbejderen er ansvarlig for og står over for ledelsesorganet til ansvar for aktiviteterne i den uafhængige risikostyringsfunktion, compliancefunktion eller interne revisionsfunktion
- 5) medarbejderen har det overordnede ansvar for risikostyring i en forretningsenhed som defineret i artikel 142, stk. 1, nr. 3), i forordning (EU) nr. 575/2013, som har fået tildelt intern kapital i henhold til artikel 73 i direktiv 2013/36/EU, der udgør mindst 2 % af instituttets interne kapital (en »væsentlig forretningsenhed«)
- 6) medarbejderen er leder af en væsentlig forretningsenhed
- 7) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar i en af de funktioner, der er omhandlet i nr. 4), eller i en væsentlig forretningsenhed og rapporterer direkte til en medarbejder, der er identificeret i henhold til nr. 4) eller 5)
- 8) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar i en væsentlig forretningsenhed og rapporterer direkte til den medarbejder, der er leder af den pågældende enhed
- 9) medarbejderen er leder af en funktion, der er ansvarlig for juridiske anliggender, finansielle anliggender, herunder skatte- og budgetspørgsmål, menneskelige ressourcer, aflønningspolitik, informationsteknologi eller økonomisk analyse
- 10) medarbejderen er ansvarlig for eller er medlem af et udvalg, der er ansvarligt for styring af en risikokategori, der er omhandlet i artikel 79-87 i direktiv 2013/36/EU, undtagen kreditrisiko og markedsrisiko
- 11) for så vidt angår kreditrisikoeksponeringer med en nominel værdi pr. transaktion, som udgør 0,5 % af instituttets egentlige kernekapital, og som er på mindst 5 mio. EUR:
 - a) medarbejderen er ansvarlig for udarbejdelse af låneforslag eller strukturering af kreditprodukter, som kan resultere i sådanne kreditrisikoeksponeringer, eller
 - b) medarbejderen har beføjelse til at træffe, godkende eller nedlægge veto mod en beslutning vedrørende sådanne kreditrisikoeksponeringer, eller
 - c) medarbejderen er medlem af et udvalg, som har beføjelse til at træffe de beslutninger, der er omhandlet i litra a) eller b)

- 12) for så vidt angår et institut, for hvilket undtagelsen for mindre handelsbeholdningsaktiviteter, jf. artikel 94 i forordning (EU) nr. 575/2013, ikke finder anvendelse:
- a) medarbejderen har beføjelse til at træffe, godkende eller nedlægge veto mod en beslutning vedrørende handelsbeholdningstransaktioner, som samlet set overstiger en af følgende tærskler:
 - i) hvis standardmetoden anvendes: et kapitalgrundlagskrav i relation til markedsrisici, som udgør 0,5 % eller derover af instituttets egentlige kernekapital, eller
 - ii) hvis der med reguleringsmæssigt formål er blevet godkendt en tilgang baseret på en intern model: 5 % eller derover af instituttets value-at-risk-grænse for handelsbeholdningsengagementer baseret på et ensidigt 99 % konfidensinterval, eller
 - b) medarbejderen er medlem af et udvalg, som har beføjelse til at træffe de beslutninger, der er omhandlet i litra a)
- 13) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for en gruppe medarbejdere, der har individuelle beføjelser til at forpligte instituttet med hensyn til transaktioner, og en af følgende betingelser er opfyldt:
- a) summen af disse beføjelser er lig med eller overstiger en tærskel som fastsat i nr. 11), litra a), nr. 11), litra b), eller nr. 12), litra a), nr. i)
 - b) hvis der med reguleringsmæssigt formål er blevet godkendt en tilgang baseret på en intern model: disse beføjelser udgør 5 % eller derover af instituttets value-at-risk-grænse for handelsbeholdningsengagementer baseret på et ensidigt 99 % konfidensinterval. Hvis instituttet ikke beregner value-at-risk på den pågældende medarbejders niveau, skal value-at-risk-tærsklerne for medarbejderne under denne medarbejders ledelse lægges sammen
- 14) for så vidt angår beslutninger om at godkende eller nedlægge veto mod indførelsen af nye produkter:
- a) medarbejderen har beføjelse til at træffe sådanne beslutninger, eller
 - b) medarbejderen er medlem af et udvalg, som har beføjelse til at træffe sådanne beslutninger
- 15) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for en medarbejder, der opfylder et af kriterierne i nr. 1)-14).

Artikel 4

Kvantitative kriterier

1. Medarbejdere anses for at have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, hvis et eller flere af følgende kvantitative kriterier er opfyldt, jf. dog stk. 2-5:
- a) medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 500 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår
 - b) medarbejderen er blandt de 0,3 % af medarbejderne, oprundet til nærmeste hele tal, som blev tildelt den højeste samlede aflønning i det foregående regnskabsår
 - c) medarbejderen blev i det foregående regnskabsår tildelt en samlet aflønning, der er lig med eller højere end den laveste samlede aflønning, der blev tildelt i det pågældende regnskabsår til et medlem af den daglige ledelse, eller opfylder et af kriterierne i artikel 3, nr. 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) eller 14).
2. Et kriterium som omhandlet i stk. 1 anses ikke for at være opfyldt, hvis instituttet vurderer, at medarbejderens arbejde ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, fordi medarbejderen eller den medarbejderkategori, som medarbejderen tilhører:
- a) kun udfører arbejde og har beføjelser i en forretningsenhed, som ikke er en væsentlig forretningsenhed, eller
 - b) ikke har væsentlig indflydelse på en væsentlig forretningsenheds risikoprofil i kraft af det arbejde, der udføres.
3. Betingelsen i stk. 2, litra b), vurderes på grundlag af objektive kriterier, der tager hensyn til alle relevante risiko- og resultatindikatorer, som instituttet anvender til at identificere, styre og overvåge risici i henhold til artikel 74 i direktiv 2013/36/EU, og på grundlag af medarbejderens eller medarbejderkategoriens opgaver og beføjelser og disses indflydelse på instituttets risikoprofil sammenlignet med den indflydelse, som arbejde udført af medarbejdere, der er identificeret på grundlag af kriterierne i artikel 3 i denne forordning, har.

4. Institutter skal underrette den kompetente myndighed, der er ansvarlig for tilsynet med dem, om anvendelsen af stk. 2 i sammenhæng med kriterierne i stk. 1, litra a). Af underretningen skal fremgå, på hvilket grundlag instituttet har vurderet, at den pågældende medarbejder eller den medarbejderkategori, som medarbejderen tilhører, opfylder en af betingelserne i stk. 2, og den skal i påkommende tilfælde indeholde den vurdering, der er foretaget af instituttet i henhold til stk. 3.

5. Et instituts anvendelse af stk. 2 på en medarbejder, som blev tildelt en samlet aflønning på 750 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, eller i sammenhæng med kriteriet i stk. 1, litra b), er betinget af forudgående samtykke fra den kompetente myndighed, der er ansvarlig for tilsynet med instituttet.

Den kompetente myndighed giver kun sit forudgående samtykke, hvis instituttet kan godtgøre, at en af betingelserne i stk. 2 er opfyldt, under hensyn til, for så vidt angår betingelsen i stk. 2, litra b), vurderingskriterierne i stk. 3.

Hvis medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 1 000 000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår, giver den kompetente myndighed kun sit forudgående samtykke i ekstraordinære tilfælde. For at sikre ensartet anvendelse af denne artikel skal den kompetente myndighed underrette Den Europæiske Banktilsynsmyndighed, før den giver sit samtykke med hensyn til en sådan medarbejder.

Artikel 5

Beregning af den tildelte aflønning

1. Ved anvendelsen af denne forordning værdiansættes aflønning, som er blevet tildelt, men endnu ikke udbetalt, pr. datoen for tildelingen, uden at der tages hensyn til anvendelsen af den diskonteringsrate, der er omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, eller nedsat udbetaling som følge af tilbagebetaling, fradrag eller andet. Alle beløb beregnes brutto og på fuldtidsækvivalentbasis.

2. Ved anvendelsen af artikel 4, stk. 1, litra b) og c), kan den tildelte aflønning betragtes særskilt for hver medlemsstat og hvert tredjeland, hvor instituttet er etableret, og medarbejderne skal henregnes til det land, hvor de udfører den overvejende del af deres arbejde.

Artikel 6

Ikrafttræden

Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Bruxelles, den 4. marts 2014.

På Kommissionens vegne
José Manuel BARROSO
Formand