ASETUKSET

KOMISSION DELEGOITU ASETUS (EU) N:o 604/2014,

annettu 4 päivänä maaliskuuta 2014,

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU täydentämisestä teknisillä sääntelystandardeilla laadullisista ja asianmukaisista määrällisistä perusteista sellaisten henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN KOMISSIO, joka

ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen,

ottaa huomioon oikeudesta harjoittaa luottolaitostoimintaa ja luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvalvonnasta, direktiivin 2002/87/EY muuttamisesta sekä direktiivien 2006/48/EY ja 2006/49/EY kumoamisesta 26 päivänä kesäkuuta 2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU ([1]) ja erityisesti sen 94 artiklan 2 kohdan,

sekä katsoo seuraavaa:

(1) Direktiivissä 2013/36/EU ja erityisesti sen 74 artiklassa edellytetään, että laitoksilla on toimivat hallinnointi- ja ohjausjärjestelmät ja tehokkaat menettelyt sellaisten riskien tunnistamiseksi, hallitsemiseksi, seuraamiseksi ja raportoimiseksi, joita niihin kohdistuu tai saattaa kohdistua. Näiden järjestelmien ja menettelyjen on oltava kattavia ja suhteutettuja laitoksen liiketoimintamalliin ja toimintaan liittyvien riskien luonteeseen, laajuuteen ja monimuotoisuuteen. Niissä on muun muassa otettava huomioon kyseisen direktiivin 79–87 artiklassa yksilöidyt riskit. Toimivaltaiset viranomaiset arvioivat järjestelmiä ja menettelyjä vakavaraisuuden arviointiprosessin yhteydessä direktiivin 97 artiklan mukaisesti. Laitokset ottavat havaitut riskit huomioon direktiivin 73 artiklan mukaisessa sisäisen pääoman riittävyyden arvioinnissa.

(2) Direktiivillä 2013/36/EU luodussa vakavaraisuusvalvonnan kehyksessä edellytetään, että kaikki laitokset yksilöivät kaikki henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Perusteissa, joiden mukaan arvioidaan, kuinka merkittävästi henkilöstön jäsenten ammatillinen toiminta vaikuttaa laitoksen riskiprofiiliin, olisi otettava huomioon kyseisten henkilöstön jäsenten mahdollinen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin heidän toimivaltansa ja vastuidensa sekä laitoksen riski- ja suoritusindikaattoreiden perusteella. Arvioinnissa olisi otettava huomioon laitoksen sisäinen organisaatio sekä sen toiminnan luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Perusteissa olisi otettava täysimittaisesti huomioon kaikki riskit, joita kyseiseen laitokseen tai konserniin kohdistuu tai saattaa kohdistua. Tämän olisi mahdollistettava myös se, että laitokset tarjoavat palkitsemisjärjestelmässä asianmukaisia kannustimia, joilla taataan henkilöstön harkitseva käyttäytyminen, sekä varmistettava, että sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöinnissä, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, otetaan huomioon eri toimintojen riskitaso laitoksessa.

(3) Euroopan pankkiviranomainen, jäljempänä 'EPV', julkaisi vuonna 2012 tulokset tutkimuksesta, jossa oli selvitetty Euroopan pankkivalvontaviranomaisten komitean (CEBS) palkitsemisjärjestelmistä ja -käytännöistä antamien ohjeiden, jäljempänä 'CEBSin ohjeet', kansallista täytäntöönpanoa ja soveltamista käytäntöön. Ohjeet sisälsivät yleisiä perusteita, joilla voitiin arvioida, kuinka merkittävästi henkilöstön jäsenten ammatillinen toiminta vaikuttaa laitoksen riskiprofiiliin. Tutkimus osoitti, että tavat, joilla laitokset ja toimivaltaiset viranomaiset olivat panneet täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/48/EY ([2]) annetut palkitsemissäännökset, eivät olleet johtaneet riittävään yhdenmukaisuuteen. Palkitsemiskäytännöissä oli yhä liian suuria eroja, eikä varsinkaan henkilöstön jäsenten yksilöintiperusteissa otettu riittävästi huomioon heidän ammatillisen toimintansa vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin. Eri laitosten ja jäsenvaltioiden tavoissa yksilöidä henkilöstön jäseniä oli yhä huomattavia eroja. Sen vuoksi näiden teknisten sääntelystandardien olisi perustuttava direktiivin 2006/48/EY ja CEBSin

([1]) EUVL L 176, 27.6.2013, s. 338.
([2]) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi2006/48/EY, annettu 14 päivänä kesäkuuta 2006, luottolaitosten liiketoiminnan aloittamisesta ja harjoittamisesta (EUVL L 177, 30.6.2006, s. 1).

ohjeiden soveltamisesta saatuihin kokemuksiin, ja niillä olisi pyrittävä suurempaan yhdenmukaisuuteen. EPV antaa myöhemmin direktiivin 2013/36/EU periaatteiden mukaiset, hyviä palkitsemisjärjestelmiä koskevat uudet ohjeet kyseisen direktiivin 75 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

(4) Olisi vahvistettava selkeät laadulliset ja asianmukaiset määrälliset perusteet, joilla yksilöidään sellaiset keskeiset henkilöstöryhmät, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, jotta voidaan varmistaa johdonmukaisen lähestymistavan noudattaminen koko unionissa ja kattaa yhteinen joukko kaikkein merkityksellisimpiä riskejä. Kaikkien kyseisillä perusteilla yksilöityjen henkilöstöryhmien on direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 2 kohdan mukaisesti oltava henkilöstöä, jonka ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Laitosten olisi myös otettava huomioon sisäisissä menettelyissään suoritettujen omien riskinarviointiensa tulokset. Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava kaikkien sellaisten henkilöstön jäsenten täydellinen yksilöiminen, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiilin.

(5) Ylimmän hallintoelimen jäsenet ovat viime kädessä vastuussa laitoksesta, sen strategiasta ja toiminnasta, ja sen vuoksi heillä saattaa aina olla merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Tämä pätee sekä johtamistoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniin, jotka tekevät päätöksiä, että valvontatoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäseniin, jotka valvovat päätöksentekoprosessia ja kyseenalaistavat tehtyjä päätöksiä.

(6) Toimiva johto ja johtavassa asemassa olevat henkilöstön jäsenet, jotka vastaavat laitoksessa olennaisista liiketoimintayksiköistä, tiettyjen riskiluokkien kuten likviditeettiriskin, operatiivisen riskin tai korkoriskin hallinnasta ja valvontatoiminnoista, ovat vastuussa yrityksen päivittäisestä johtamisesta, sen riskien hallinnasta tai valvontatoiminnoista. Näihin vastuualueisiin kuuluu strategisten tai muiden perustavanlaatuisten päätösten tekeminen yrityksen toiminnasta tai sovellettavasta valvontakehyksestä. Yrityksen ottamat riskit ja tapa, jolla niitä hallitaan, ovat tärkeimpiä laitoksen riskiprofiilin vaikuttavia tekijöitä.

(7) Niiden toimintojen lisäksi, joiden vastuulla on uuden liiketoiminnan luominen, sellaiset toiminnot, jotka vastaavat yrityksen toiminnan kannalta ratkaisevan tärkeän sisäisen tuen tarjoamisesta ja joilla on toimivalta tehdä itsenäisiä päätöksiä kyseisillä aloilla, altistavat laitoksen olennaisille operatiivisille ja muille riskeille. Sen vuoksi myös tällaisia toimintoja hoitavien henkilöstön jäsenten ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.

(8) Luottoriskejä ja markkinariskejä otetaan yleensä liiketoiminnan luomiseksi. Sen vuoksi näitä riskejä aiheuttavien toimintojen vaikutusta riskiprofiiliin voidaan arvioida käyttämällä perusteita, jotka pohjautuvat toimivallan rajoihin, jotka lasketaan vähintään kerran vuodessa pääomalukujen ja sääntelytarkoituksiin käytettyjen menetelmien pohjalta. Luottoriskeihin sovelletaan *de minimis* -kynnysarvoa sen varmistamiseksi, että perusteita sovelletaan pienissä laitoksissa oikeasuhteisesti.

(9) Sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöintiperusteissa, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, olisi otettava huomioon, että tietyt laitokset voidaan vapauttaa kaupankäyntivarastoa koskevista vaatimuksista Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 575/2013 ([1]) nojalla ja että kyseiset rajat määritetään eri tavoin riippuen menetelmästä, jota laitos käyttää pääomavaatimusten laskemiseen.

(10) Koska henkilöstö, jonka aloitteeseen tietty päätös perustuu, vaikuttaa usein kyseisen päätöksen tuloksiin, kun taas virallinen päätösvalta kuuluu korkeammassa asemassa oleville henkilöstön jäsenille tai komiteoille, perusteissa olisi otettava huomioon tällaisten päätöksentekoprosessien olennaiset osat.

(11) Johtavassa asemassa olevat henkilöstön jäsenet vastaavat johtamansa alan liiketoiminnoista. Sen vuoksi olisi varmistettava asianmukaisten perusteiden avulla, että henkilöstön jäsenet yksilöidään jäseniksi, joilla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, jos he vastaavat henkilöstöryhmistä, joiden toiminnalla saattaa olla merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Tämä käsittää tilanteet, joissa johtavassa asemassa olevien henkilöstön jäsenten yksittäisten alaisten toiminnalla ei ole merkittävää vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin mutta joissa alaisten toiminta on kokonaisuutena tarkasteltuna niin laajaa, että sillä saattaa olla tällainen vaikutus riskiprofiiliin.

(12) Laadullisten perusteiden lisäksi olisi vahvistettava asianmukaiset määrälliset perusteet sellaisten henkilöstöryhmien yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Henkilöstön jäsenille myönnettyjen palkkioiden kokonaismäärä riippuu pääasiassa siitä, missä määrin he myötävaikuttavat laitoksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen, ja sen vuoksi palkkioiden määrä riippuu myös heidän vastuualueistaan, tehtävistään, pätevyydestään ja taidoistaan sekä henkilöstön ja laitoksen suorituskyvystä. Jos henkilöstön jäsenelle myönnettyjen palkkioiden kokonaismäärä ylittää asianmukaisen kynnysarvon, on kohtuullista olettaa tämän liittyvän siihen, missä määrin kyseinen henkilöstön jäsenen myötävaikuttaa laitoksen liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen, sekä vaikutukseen, joka hänen ammatillisella toiminnallaan on laitoksen riskiprofiiliin. Sen vuoksi on asianmukaista, että määrälliset perusteet pohjautuvat henkilöstön jäsenen saamien palkkioiden

([1]) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 575/2013, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ja asetuksen (EU) N:o 648/2012 muuttamisesta (EUVL L 176, 27.6.2013, s. 1).

absoluuttiseen kokonaismäärään ja suhteelliseen kokonaismäärään verrattuna saman laitoksen muiden henkilöstön jäsenten saamiin palkkioihin. Määrällisiä perusteita sovellettaessa olisi tarvittaessa otettava huomioon, että palkitsemisen taso on erilainen eri lainkäyttöalueilla. Olisi vahvistettava selkeät ja asianmukaiset kynnysarvot sellaisten henkilöstön jäsenten yksilöimiseksi, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, ottaen huomioon EPV:n ja toimivaltaisten viranomaisten keräämät tiedot. Määrällisten perusteiden pohjalta tehdään vahva oletus siitä, että tietyillä henkilöstön jäsenillä on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Määrällisiin perusteisiin pohjautuvia oletuksia ei saisi kuitenkaan käyttää, jos laitokset toteavat objektiivisten lisäedellytysten perusteella, että kyseisillä henkilöstön jäsenillä ei tosiasiassa ole merkittävää vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin ottaen huomioon kaikki riskit, joita laitokseen kohdistuu tai saattaa kohdistua. Näiden perusteiden mukaan yksilöityjen eniten ansaitsevien henkilöstön jäsenten poissulkemiseen olisi saatava toimivaltaisen viranomaisen lupa, jotta varmistettaisiin perusteiden tehokas ja johdonmukainen soveltaminen. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen hyväksyy sellaisen (suurituloisen) henkilöstön jäsenen poissulkemisen, joka on palkittu yli 1 000 000 eurolla, sen on ilmoitettava asiasta EPV:lle, jotta varmistettaisiin perusteiden johdonmukainen soveltaminen erityisesti tällaisissa poikkeustapauksissa. Yksilöintiprosessin, poissulkemiset mukaan luettuina, olisi joka tapauksessa kuuluttava aina vakavaraisuuden arvioinnin piiriin direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

(13) Jos henkilöstön jäsen kuuluu samaan palkkaryhmään kuin toimiva johto tai riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat henkilöt, tämä voi myös olla osoitus siitä, että henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin. Palkkaryhmää määritettäessä ei saisi ottaa huomioon valvonta- ja tukitoimintoja hoitaville henkilöstön jäsenille ja valvontatoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsenille maksettuja palkkioita. Tätä perustetta sovellettaessa olisi otettava huomioon myös se, että palkitsemisen tasot ovat erilaiset eri lainkäyttöalueilla. Laitoksilla olisi oltava mahdollisuus osoittaa, että henkilöstön jäsenillä, jotka kuuluvat kyseiseen palkkaryhmään mutta eivät täytä mitään laadullisista tai muista määrällisistä perusteista, ei ole merkittävää vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin ottaen huomioon kaikki riskit, joita laitokseen kohdistuu tai saattaa kohdistua. Jos tätä perustetta ei sovelleta henkilöstön jäseniin, joiden saamien palkkioiden kokonaismäärä on suuri, heidän poissulkemiseensa olisi sovellettava ilmoitusmenettelyä, jotta varmistettaisiin tämän perusteen johdonmukainen soveltaminen.

(14) Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että laitokset tallentavat tiedot suoritetusta arvioinnista ja henkilöstön jäsenistä, joiden ammatillisella toiminnalla on katsottu olevan merkittävä vaikutus laitosten riskiprofiiliin, jotta toimivaltainen viranomainen ja tilintarkastajat voivat tarkistaa kyseisen arvioinnin. Dokumentoitaviin tietoihin olisi kuuluttava tiedot myös sellaisista henkilöstön jäsenistä, joka on yksilöity palkitsemisperusteilla mutta joiden ammatillisella toiminnalla ei ole arvioitu olevan merkittävää vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin.

(15) Tämä asetus perustuu teknisten sääntelystandardien luonnoksiin, jotka EPV on toimittanut komissiolle.

(16) EPV on järjestänyt avoimen julkisen kuulemisen niistä teknisten sääntelystandardien luonnoksista, joihin tämä asetus perustuu, analysoinut niihin mahdollisesti liittyviä kustannuksia ja hyötyjä sekä pyytänyt lausunnon Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1093/2010 ([1]) 37 artiklan mukaisesti perustetulta pankkialan osallisryhmältä,

ON HYVÄKSYNYT TÄMÄN ASETUKSEN:

1 artikla

Kohde ja soveltamisala

Tässä asetuksessa vahvistetaan tekniset sääntelystandardit laadullisista ja asianmukaisista määrällisistä perusteista, joilla yksilöidään konserni-, emoyritys- ja tytäryritystasolla, offshore-rahoituskeskukset mukaan luettuina, henkilöstöryhmät, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun laitoksen riskiprofiiliin.

([1]) Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1093/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan pankkiviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/78/EY kumoamisesta (EUVL L 331, 15.12.2010, s. 12).

2 artikla

Perusteiden soveltaminen

Henkilöstön jäsenillä, jotka täyttävät jonkin tämän asetuksen 3 artiklassa vahvistetuista laadullisista perusteista tai jonkin tämän asetuksen 4 artiklassa vahvistetuista määrällisistä perusteista, on katsottava olevan merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta toimivaltaiselle viranomaiselle määrättyä velvollisuutta huolehtia siitä, että laitokset noudattavat direktiivin 2013/36/EU 92, 93 ja 94 artiklassa säädettyjä periaatteita kaikkien niiden henkilöstöryhmien osalta, joiden ammatillisella toiminnalla on direktiivin 2013/36/EU 92 artiklan 2 kohdan mukaisesti olennainen vaikutus laitoksen riskiprofiiliin.

3 artikla

Laadulliset perusteet

Henkilöstön jäsenellä katsotaan olevan merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, jos jokin seuraavista laadullisista perusteista täyttyy:

1) henkilöstön jäsen on johtamistoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen;

2) henkilöstön jäsen on valvontatoimintoaan hoitavan ylimmän hallintoelimen jäsen;

3) henkilöstön jäsen on toimivan johdon jäsen;

4) henkilöstön jäsen on tili- ja vastuuvelvollinen ylimmälle hallintoelimelle riippumattoman riskienhallintatoiminnon, säännösten noudattamista valvovan toiminnon tai sisäisen tarkastustoiminnon toiminnasta;

5) henkilöstön jäsenellä on kokonaisvastuu riskienhallinnasta asetuksen (EU) N:o 575/2013 142 artiklan 1 kohdan 3 alakohdassa määritellyssä liiketoimintayksikössä, jolle on jaettu direktiivi 2013/36/EU 73 artiklan mukaisesti sisäistä pääomaa, joka on vähintään 2 prosenttia laitoksen sisäisestä pääomasta, jäljempänä 'olennainen liiketoimintayksikkö';

6) henkilöstön jäsen johtaa olennaista liiketoimintayksikköä;

7) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuuta 4 kohdassa tarkoitetussa toiminnossa tai olennaisessa liiketoimintayksikössä, ja hän raportoi suoraan 4 tai 5 kohdan nojalla yksilöidylle henkilöstön jäsenelle;

8) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuuta olennaisessa liiketoimintayksikössä, ja hän raportoi suoraan kyseistä yksikköä johtavalle henkilöstön jäsenelle;

9) henkilöstön jäsen johtaa toimintoa, joka vastaa oikeudellisista asioista, raha-asioista, verotus ja budjetointi mukaan luettuina, henkilöresursseista, palkitsemisjärjestelmästä, tietotekniikasta tai taloudellisesta analyysistä;

10) henkilöstön jäsen vastaa komiteasta, joka on vastuussa jostakin muusta direktiivin 2013/36/EU 79–87 artiklassa mainitusta riskiluokasta kuin luotto- ja markkinariskeistä, tai on tällaisen komitean jäsen;

11) kun on kyse luottoriskeistä, joiden nimellisarvo liiketoimea kohden on 0,5 prosenttia laitoksen ydinpääomasta ja vähintään 5 miljoonaa euroa, henkilöstön jäsen

    a) vastaa sellaisten luottotarjousten alullepanosta tai sellaisten luottotuotteiden strukturoinnista, jotka voivat aiheuttaa tällaisia luottoriskejä; tai

    b) on toimivaltainen tekemään, hyväksymään tai estämään vetollaan tällaisia luottoriskejä koskevan päätöksen; tai

    c) on jäsenenä komiteassa, joka on toimivaltainen tekemään a tai b alakohdassa tarkoitettuja päätöksiä;

12) kun on kyse laitoksesta, johon ei sovelleta asetuksen (EU) N:o 575/2013 94 artiklassa säädettyä, kaupankäyntivarastoon liittyvää vähäistä liiketoimintaa koskevaa poikkeusta, henkilöstön jäsen

a) on toimivaltainen tekemään, hyväksymään tai estämään vetollaan päätöksen kaupankäyntivarastoon liittyvistä liiketoimista, jotka yhteenlaskettuina ylittävät jonkin seuraavista kynnysarvoista:

i) markkinariskeihin liittyvä omien varojen vaatimus, joka on vähintään 0,5 prosenttia laitoksen ydinpääomasta, jos käytetään standardimenetelmää; tai

ii) vähintään 5 prosenttia kaupankäyntivarastoon liittyville vastuille 99 prosentin yksisuuntaisella luottamusvälillä ilmoitetusta laitoksen sisäisestä value-at-risk-rajasta, jos sisäiseen malliin perustuva menetelmä hyväksytään sääntelytarkoituksiin; tai

b) on jäsenenä komiteassa, joka on toimivaltainen tekemään a alakohdassa tarkoitettuja päätöksiä;

13) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuuta sellaisten henkilöstön jäsenten muodostamaan ryhmään nähden, joista kullakin on toimivalta toteuttaa laitoksen nimissä liiketoimia, ja jompikumpi seuraavista edellytyksistä täyttyy:

a) kyseisten toimivaltojen summa vastaa 11 alakohdan a tai b alakohdassa tai 12 alakohdan a alakohdan i alakohdassa säädettyä kynnysarvoa tai ylittää sen;

b) kyseiset toimivallat ovat vähintään 5 prosenttia kaupankäyntivarastoon liittyville vastuille 99 prosentin yksisuuntaisella luottamusvälillä ilmoitetusta laitoksen sisäisestä value-at-risk-rajasta, jos sisäiseen malliin perustuva menetelmä hyväksytään sääntelytarkoituksiin. Jos laitos ei laske value-at-risk-lukua kyseisen henkilöstön jäsenen tasolla, hänen alaisuudessaan toimivien henkilöstön jäsenten value-at-risk-rajat on laskettava yhteen;

14) kun on kyse päätöksistä, joilla hyväksytään tai estetään vetolla uusien tuotteiden käyttöönotto, henkilöstön jäsen

a) on toimivaltainen tekemään tällaisia päätöksiä; tai

b) on jäsenenä komiteassa, joka on toimivaltainen tekemään tällaisia päätöksiä;

15) henkilöstön jäsenellä on johtamisvastuuta sellaiseen henkilöstön jäseneen nähden, joka täyttää jonkin 1–14 alakohdassa säädetyistä perusteista.

4 artikla

Määrälliset perusteet

1. Jollei 2–5 kohdasta muuta johdu, henkilöstön jäsenellä katsotaan olevan merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin, jos jokin seuraavista määrällisistä perusteista täyttyy:

a) henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella saamien palkkioiden kokonaismäärä on vähintään 500 000 euroa;

b) henkilöstön jäsen kuuluu siihen 0,3 prosentin osuuteen henkilöstön jäsenistä (määrä pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun), jonka saamien palkkioiden kokonaismäärä oli suurin edellisellä tilikaudella;

c) henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella saamien palkkioiden kokonaismäärä on vähintään yhtä suuri kuin pienin toimivan johdon jäsenen kyseisellä tilikaudella saamien palkkioiden kokonaismäärä tai täyttää jonkin 3 artiklan 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 tai 14 alakohdassa säädetyistä perusteista.

2. Edellä 1 kohdassa säädetyn perusteen ei katsota täyttyvän, jos laitos toteaa, ettei henkilöstön jäsenen ammatillisella toiminnalla ole merkittävää vaikutusta laitoksen riskiprofiiliin, koska

a) kyseinen henkilöstön jäsen tai henkilöstöryhmä, johon hän kuuluu, harjoittaa ammatillista toimintaa ja on toimivaltainen ainoastaan sellaisessa liiketoimintayksikössä, joka ei ole olennainen liiketoimintayksikkö; tai

b) kyseisellä henkilöstön jäsenellä tai henkilöstöryhmällä, johon hän kuuluu, ei ole merkittävää vaikutusta olennaisen liiketoimintayksikön riskiprofiiliin kyseisen jäsenen tai ryhmän harjoittamassa ammatillisessa toiminnassa.

3. Edellä 2 kohdan b alakohdassa säädettyä edellytystä on arvioitava objektiivisilla perusteilla, joissa otetaan huomioon kaikki olennaiset riski- ja suoritusindikaattorit, joita laitos käyttää tunnistaakseen, hallitakseen ja seuratakseen riskejä direktiivin 2013/36/EU 74 artiklan mukaisesti, sekä sen pohjalta, mitkä ovat henkilöstön jäsenen tai henkilöstöryhmän tehtävät ja toimivallat ja niiden vaikutus laitoksen riskiprofiilin verrattuna tämän asetuksen 3 artiklassa säädetyillä perusteilla yksilöityjen henkilöstön jäsenten ammatillisen toiminnan vaikutukseen.

4. Jos laitos soveltaa 2 kohtaa 1 kohdan a alakohdassa säädettyyn perusteeseen, sen on ilmoitettava asiasta vakavaraisuusvalvonnastaan vastaavalle toimivaltaiselle viranomaiselle. Ilmoituksessa on esitettävä, millä perusteella laitos on todennut, että kyseinen henkilöstön jäsen tai henkilöstöryhmä, johon hän kuuluu, täyttää jonkin 2 kohdassa säädetyistä edellytyksistä, ja siihen on tarvittaessa liitettävä laitoksen 3 kohdan mukaisesti tekemä arviointi.

5. Jos laitos aikoo soveltaa 2 kohtaa henkilöstön jäseneen, jonka edellisellä tilikaudella saamien palkkioiden kokonaismäärä on vähintään 750 000 euroa, tai 1 kohdan b alakohdassa säädettyyn perusteeseen, kyseisen kohdan soveltamiseen on saatava laitoksen vakavaraisuusvalvonnasta vastaavan toimivaltaisen viranomaisen ennakkolupa.

Toimivaltainen viranomaisen saa antaa ennakkoluvan vain, jos laitos pystyy osoittamaan, että jokin 2 kohdassa säädetyistä edellytyksistä täyttyy, ottaen huomioon 3 kohdassa säädetyt arviointiperusteet 2 kohdan b alakohdassa säädetyn edellytyksen osalta.

Jos henkilöstön jäsenen edellisellä tilikaudella saamien palkkioiden kokonaismäärä on vähintään 1 000 000 euroa, toimivaltainen viranomainen saa antaa ennakkoluvan vain poikkeustapauksissa. Ennen kuin toimivaltainen viranomainen antaa tällaista henkilöstön jäsentä koskevan luvan, se on ilmoitettava asiasta Euroopan pankkiviranomaiselle, jotta varmistetaan tämän artiklan johdonmukainen soveltaminen.

5 artikla

Myönnettyjen palkkioiden laskeminen

1. Sovellettaessa tätä asetusta myönnettyjen mutta vielä maksamattomien palkkioiden arvot on määritettävä kyseisten palkkioiden myöntämispäivän arvoiksi ottamatta huomioon direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan iii alakohdassa tarkoitettua diskonttokoron soveltamista tai jo aiemmin ansaittujen palkkioiden vähennyksiä, jotka on tehty takaisinperintänä, riskiperusteisina alennuksina tai muulla tavoin. Kaikki määrät on laskettava bruttomääräisinä ja kokopäivätyötä vastaavina.

2. Sovellettaessa 4 artiklan 1 kohdan b ja c alakohtaa myönnettyjä palkkioita voidaan tarkastella kunkin sellaisen jäsenvaltion ja kolmannen maan osalta erikseen, jossa laitoksella on toimipaikka, jolloin henkilöstön jäsenet luokitellaan siihen maahan, jossa he pääasiallisesti harjoittavat toimintaansa.

6 artikla

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Tämä asetus on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa.

Tehty Brysselissä 4 päivänä maaliskuuta 2014.

Komission puolesta

Puheenjohtaja

José Manuel BARROSO