

RENDELETEK

A BIZOTTSÁG 604/2014/EU FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE

(2014. március 4.)

a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre,

tekintettel a hitelintézetek tevékenységéhez való hozzáférésről és a hitelintézetek és befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, a 2002/87/EK irányelv módosításáról, a 2006/48/EK és a 2006/49/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2013. június 26-i 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽¹⁾ és különösen annak 94. cikke ⁽²⁾ bekezdésére,

mivel:

- (1) A 2013/36/EU irányelv és különösen annak 74. cikke előírja, hogy az intézményeknek megbízható vállalatirányítási rendszerrel, valamint a fennálló vagy esetlegesen felmerülő kockázatok azonosítására, kezelésére, felügyeletére és jelentésére szolgáló hatékony eljárásokkal kell rendelkezniük. E rendszereknek és eljárásoknak átfogónak és az üzleti modellben rejlő kockázatoknak, valamint az intézmény tevékenységeinek a jellegével, nagyságrendjével és összetettségével arányosnak kell lenniük. Figyelembe kell venniük többek között az irányelv 79–87. cikkében meghatározott egyedi kockázatokat. A rendszereket és eljárásokat az illetékes hatóságok az említett irányelv 97. cikke szerinti felügyeleti felülvizsgálat és értékelés keretében értékelik. Az intézmények az azonosított kockázatokat figyelembe veszik az irányelv 73. cikke szerinti, a tőke megfelelésre vonatkozó belső értékelési eljárásban.
- (2) A 2013/36/EU irányelvben meghatározott prudenciális felügyeleti keretrendszer minden intézmény számára előírja valamennyi olyan munkavállaló azonosítását, akinek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára. Azoknak a kritériumoknak, amelyek alapján értékelik, hogy a munkavállalók szakmai tevékenysége milyen jelentős hatást gyakorol a kockázati profilra, a munkavállalóknak az intézmény kockázati profiljára gyakorolt potenciális hatását a munkavállalók hatásköre és felelősségi köre, valamint az intézmény kockázati és teljesítménymutatói alapján kell figyelembe venniük. Az értékelés során figyelembe kell venni az intézmény belső szervezetét, valamint tevékenysége jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. A kritériumoknak teljes körűen ki kell terjedniük valamennyi olyan kockázatra, amely az intézményt, illetve a csoportot érinti vagy érintheti. Mindennek lehetővé kell tennie az intézmények számára azt, hogy a javadalmazási politika keretében megfelelő ösztönzők kialakításával biztosítsák a munkavállalók prudenciális magatartását, továbbá biztosítani kell azt, hogy azon munkavállalókat, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára, a különböző tevékenységek intézményen belüli kockázati szintjének megfelelően azonosítsák.
- (3) Az Európai Bankhatóság (EBH) 2012-ben közzétette az Európai Bankfelügyeleti Bizottság által a nemzeti szintű végrehajtással, valamint a javadalmazási politikára és gyakorlatra vonatkozóan kiadott, az intézmény kockázati profiljára gyakorolt munkavállalói hatás lényegességének értékelését szolgáló általános kritériumokat tartalmazó iránymutatás (a továbbiakban: a CEBS iránymutatása) alkalmazásával kapcsolatban végzett felmérés eredményeit. A felmérés szerint a 2006/48/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv ⁽²⁾ javadalmazásra vonatkozó rendelkezéseinek az intézmények és az illetékes hatóságok általi végrehajtása nem eredményezett megfelelő mértékű harmonizációt. A javadalmazási gyakorlatok köre továbbra is indokolatlanul széles és különösen a munkavállalók azonosítására alkalmazott kritériumok nem minden esetben veszik kellő mértékben figyelembe a munkavállalók szakmai tevékenységének az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatását. Az ilyen munkavállalók azonosítását az egyes intézmények és tagállamok továbbra is igen eltérően közelítik meg. A szabályozási technikai

⁽¹⁾ HL L 176., 2013.6.27., 338. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2006. június 14-i 2006/48/EK irányelve a hitelintézetek tevékenységének megkezdéséről és folytatásáról (HL L 177., 2006.6.30., 1. o.).

standardoknak ezért fel kell használniuk a 2006/48/EK irányelv és a CEBS iránymutatásának alkalmazása során szerzett tapasztalatokat, és fokozottabb harmonizációra kell törekedniük. Az EBH új, a 2013/36/EU irányelv 75. cikkének (2) bekezdése alapján az irányelvben meghatározott elveknek megfelelő iránymutatást ad ki a helytálló javadalmazási politikáról.

- (4) Egyértelmű, az Unió egészében egységes megközelítést biztosító és a leglényegesebb kockázatok közös csoportjára kiterjedő minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumokat kell rögzíteni az olyan alapvető munkavállalói kategóriák azonosításához, amelyek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol valamely intézmény kockázati profiljára. A 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (2) bekezdésével összhangban az e kritériumok alapján azonosított valamennyi munkavállalói kategóriába olyan munkavállalóknak kell tartozniuk, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az adott intézmény kockázati profiljára. Az intézményeknek figyelembe kell venniük továbbá saját belső eljárásaik keretében végzett kockázattértékelésük eredményeit is. Az illetékes hatóságoknak gondoskodniuk kell az olyan munkavállalók teljes körű azonosításáról, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol valamely intézmény kockázati profiljára.
- (5) A vezetőtestület tagjai végső felelősséggel tartoznak az intézményért, valamint annak stratégiájáért és tevékenységeiért, ennél fogva mindenkor képesek jelentős hatást gyakorolni az intézmény kockázati profiljára. Ez egyaránt vonatkozik az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület döntéshozó tagjaira, valamint a felügyeleti funkciót betöltő tagokra, akik felügyelik a döntéshozatali eljárást, és kifogást emelnek a meghozott döntések ellen.
- (6) A felső vezetés, valamint a jelentős üzleti egységekért, az egyes kockázati kategóriák – likviditási, működési és kamatkockázat – kezeléséért, továbbá az intézményen belüli ellenőrzési funkciókért felelős vezető beosztású munkavállalók felelősek a vállalkozás napi szintű irányításáért, annak kockázataiért, valamint ellenőrzési funkcióiért. Ezen belül felelősek a stratégiai és a vállalkozás tevékenységét, illetve az alkalmazott ellenőrzési kereteket érintő egyéb alapvető döntések meghozataláért is. A vállalkozás által vállalt kockázatok, valamint azok kezelési módja az intézmény kockázati profilja szempontjából a legfontosabb tényezők.
- (7) Az üzleti tevékenység bővítéséért felelős funkciókon kívül az intézményt jelentős működési és egyéb kockázatoknak teszik ki azok a funkciók is, amelyek a vállalkozás működéséhez elengedhetetlen belső támogatást nyújtanak, és az említett területeken döntési hatáskörrel rendelkeznek. Ezért az ilyen funkciót ellátó munkavállalók szakmai tevékenysége szintén jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára.
- (8) Egy intézmény jellemzően a forgalma bővítése érdekében vállal hitelkockázatot és piaci kockázatot, így az e kockázatokot előidéző tevékenységeknek a kockázati profilra gyakorolt hatása a hatáskörök korlátain alapuló kritériumok alapján értékelhető, amelyek kiszámítása legalább éves gyakorisággal, a tőkeadatok és a szabályozási célra előírt módszerek segítségével történik, míg a kisebb intézményeknél a hitelkockázat esetében *de minimis* küszöb biztosítja a kritériumok arányos alkalmazását.
- (9) Az olyan munkavállalók azonosítását szolgáló kritériumoknak, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára, figyelembe kell venniük azt, hogy a kereskedési könyvre vonatkozó követelményektől egyes intézmények esetében az 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet⁽¹⁾ alapján el lehet tekinteni, továbbá azt, hogy a tőkekövetelményeket eltérő megközelítéssel számító intézmények a határértékeket eltérő módon állapítják meg.
- (10) Tekintettel arra, hogy a döntések kimenetelét gyakran befolyásolják a döntést kezdeményező munkavállalók, míg a formális döntéshozatali hatáskörrel a vezető beosztású munkavállalók vagy bizottságok rendelkeznek, a kritériumoknak figyelembe kell venniük az ilyen döntéshozatali eljárások lényeges elemeit is.
- (11) A vezető beosztású munkavállalók felelősek az irányításuk alá tartozó terület üzleti tevékenységéért. Ezért megfelelő kritériumoknak kell biztosítaniuk azt, hogy a munkavállalókat az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalóként lehessen azonosítani akkor, ha olyan munkavállalók csoportjáért felelősek, akiknek a tevékenysége jelentős hatást gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára. Ez magában foglalja az olyan helyzeteket is, ahol a vezető irányítása alá tartozó egyes munkavállalók önállóan nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, együttes tevékenységük nagyságrendje azonban ilyen hatással járhat.
- (12) A minőségi kritériumok mellett megfelelő mennyiségi kritériumokat kell rögzíteni az olyan munkavállalói kategóriák azonosításához, amelyek szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol valamely intézmény kockázati profiljára. A megállapított teljes javadalmazás elsősorban attól függ, hogy a munkavállalók milyen mértékben járulnak hozzá az intézmény üzleti célkitűzéseinek sikeres megvalósításához, ennél fogva pedig függ a munkavállalók felelősségi körétől, feladataitól, képességeitől és készségeitől, valamint a munkavállalók és az intézmény teljesítményétől. Ha egy munkavállaló részére megállapított teljes javadalmazás túllépi az indokolt küszöböt, akkor feltételezhető, hogy ez kapcsolódik az adott munkavállalónak az intézmény üzleti célkitűzéseivel való hozzájárulásához, valamint a munkavállaló szakmai tevékenysége által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatáshoz.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2013. június 26-i 575/2013/EU rendelete a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 176., 2013.6.27., 1. o.).

Ennek megfelelően indokolt az említett mennyiségi kritériumokat a munkavállaló abszolút értelemben vett, valamint az intézményen belüli egyéb munkavállalóhoz viszonyított teljes javadalmazására alapozni. Az említett mennyiségi kritériumok alkalmazása során adott esetben figyelembe kell venni azt, hogy a fizetések szintje országonként eltérő. Egyértelmű és megfelelő küszöbértékeket kell meghatározni az olyan munkavállalók azonosításához, akiknek a szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára, figyelembe véve az EBH és az illetékes hatóságok által gyűjtött adatokat. E mennyiségi kritériumok alapján megalapozott az a feltételezés, hogy a munkavállalók jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára. A mennyiségi kritériumokon alapuló feltételezések azonban nem alkalmazhatók olyan intézményeknél, amelyek egyéb objektív feltételek alapján, az intézményt ténylegesen vagy esetlegesen érintő valamennyi kockázat figyelembevételével megállapítják, hogy a munkavállalók valójában nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára. Az ezen kritériumok alapján azonosított legmagasabb javadalmazású munkavállalók kizárását az említett kritériumok eredményes és egységes alkalmazása érdekében az illetékes hatóságnak jóvá kell hagynia. A felső jövedelmi kategóriába tartozó munkavállalók esetében, akiknek a részére 1 000 000 EUR-t meghaladó javadalmazást állapítottak meg, az illetékes hatóságoknak a kizárás jóváhagyása előtt tájékoztatniuk kell az EBH-t annak érdekében, hogy a kritériumokat – különösen ilyen kivételes körülmények között – egységesen lehessen alkalmazni. Az azonosítási eljárásra vonatkozóan, beleértve a kizárások alkalmazását is, ettől függetlenül minden esetben el kell végezni a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdése szerinti felügyeleti felülvizsgálatot.

- (13) Az, hogy egy munkavállaló a felső vezetés tagjaival, vagy a kockázatvállaló munkavállalókkal azonos javadalmazási kategóriába tartozik, szintén utalhat arra, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenysége jelentős hatást gyakorol az intézmény kockázati profiljára. A kategória meghatározásakor nem vehető figyelembe az ellenőrzési és támogatási funkciót ellátó munkavállalók, valamint a vezetőtestület felügyeleti funkciót ellátó tagjai részére fizetett javadalmazás. E kritérium alkalmazása során figyelembe kell venni azt is, hogy a fizetések szintje országonként eltérő. Az intézmények számára lehetővé kell tenni továbbá annak bizonyítását, hogy az említett javadalmazási kategóriába tartozó, viszont a minőségi vagy egyéb mennyiségi kritériumokat nem teljesítő munkavállalók az intézményt ténylegesen vagy esetlegesen érintő valamennyi kockázat figyelembevételével valójában nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára. A kritérium egységes alkalmazása érdekében magas teljes javadalmazási kategóriába sorolt munkavállalók e kritérium alóli kizárását az időben elvégezhető felügyeleti felülvizsgálat céljából bejelentési eljáráshoz kell kötni.
- (14) Az illetékes hatóságoknak gondoskodniuk kell arról, hogy az intézmények nyilvántartást vezessenek az elvégzett értékelésről, valamint a kockázati profiljukra szakmai tevékenységük révén jelentős hatást gyakorlóként azonosított munkavállalókról annak érdekében, hogy az illetékes hatóságok és könyvvizsgálók felülvizsgálhassák az értékelést. A dokumentációnak ki kell terjednie a javadalmazásukon alapuló kritériumok szerint azonosított olyan munkavállalókra is, akik a szakmai tevékenységük értékelése alapján nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára.
- (15) Ez a rendelet az EBH által a Bizottsághoz benyújtott szabályozási technikai standardtervezeteken alapul.
- (16) Az EBH nyilvános konzultációt folytatott az e rendelet alapját képező szabályozástechnikai standardtervezetekről, elemezte az esetlegesen kapcsolódó költségeket és hasznot, továbbá kikérte az 1093/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet ⁽¹⁾ 37. cikkével összhangban létrehozott banki érdekképviselői csoport véleményét,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

1. cikk

Tárgy és hatály

Ez a rendelet a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (2) bekezdésében említett, egy intézmény kockázati profiljára szakmai tevékenységük révén jelentős hatást gyakorló munkavállalói kategóriák megállapítását szolgáló, a vállalatcsoport, az anyavállalat, valamint a leányvállalat szintjén, ezen belül az offshore pénzügyi központokban létrehozott intézmények esetében is alkalmazandó minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumokra irányuló szabályozástechnikai standardokat fogalmaz meg.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2010. november 24-i 1093/2010/EU rendelete az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 12. o.).

2. cikk

A kritériumok alkalmazása

Az illetékes hatóság azon kötelezettségének sérelme nélkül, hogy a 2013/36/EU irányelv 92., 93. és 94. cikkében foglalt elveket betartassa az intézményekkel mindazon munkavállalói kategóriák vonatkozásában, amelyek szakmai tevékenysége az irányelv 92. cikkének (2) bekezdése értelmében jelentős hatást gyakorol egy intézmény kockázati profiljára, az adott intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak kell tekinteni azokat a munkavállalókat, akik teljesítik az e rendelet 3. cikkében rögzített minőségi, vagy az e rendelet 4. cikkében rögzített mennyiségi kritériumok bármelyikét.

3. cikk

Minőségi kritériumok

Az intézmény egy munkavállalót a kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak tekint akkor, ha az alábbi minőségi kritériumok bármelyike teljesül:

1. a munkavállaló az irányítási funkciót ellátó vezetőtestület tagja;
2. a munkavállaló a felügyeleti funkciót ellátó vezetőtestület tagja;
3. a munkavállaló a felső vezetés tagja;
4. a munkavállaló az önálló kockázatkezelési funkció, megfelelőségi funkció vagy belső ellenőrzési funkció tevékenységéért felelős, és azzal kapcsolatban elszámoltatható a vezetőtestülettel szemben;
5. a munkavállaló általános felelősséggel tartozik a kockázatkezelésért az 575/2013/EU rendelet 142. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott olyan üzleti egységen belül, amely a 2013/36/EU irányelv 73. cikkével összhangban az intézmény belső tőkéjének eloszlásában legalább 2 %-os arányt képvisel (a továbbiakban: jelentős üzleti egység);
6. a munkavállaló jelentős üzleti egység vezetője;
7. a munkavállaló vezetői felelősséggel rendelkezik a 4. pontban említett funkciók valamelyikében vagy egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül a 4. vagy 5. pontban meghatározott munkavállalónak számol be;
8. a munkavállaló vezetői felelősséggel rendelkezik egy jelentős üzleti egységben, és közvetlenül az azt vezető munkavállalónak számol be;
9. a munkavállaló jogi kérdésekért, pénzügyekért – ezen belül adózásért és költségvetésért –, emberi erőforrásokért, javadalmazási politikáért, informatikáért vagy gazdasági elemzésért felelős funkció vezetője;
10. a munkavállaló a 2013/36/EU irányelv 79–87. cikkében meghatározott, a hitelkockázattól és piaci kockázattól eltérő kockázati kategória kezelésével foglalkozó bizottság tagja vagy azért felelős;
11. az intézmény elsődleges alapvető tőkéje 0,5 %-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitettség tekintetében a munkavállaló:
 - a) olyan hitel-előterjesztések kezdeményezéséért vagy hiteltermékek összeállításáért felelős, amelyek ilyen hitelkockázati kitettséget eredményezhetnek; vagy
 - b) jogosult az ilyen hitelkockázati kitettségekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvétózására; vagy
 - c) olyan bizottság tagja, amely az a) vagy b) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;

12. egy olyan intézménnyel kapcsolatban, amelyre nem alkalmazható az 575/2013/EU rendelet 94. cikkében a kisméretű, kereskedési könyv szerinti tevékenységre vonatkozóan meghatározott kivétel, a munkavállaló:
 - a) olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntés meghozatalára, jóváhagyására vagy megvételzésére jogosult, amelyek együttesen elérik az alábbi küszöbértékek valamelyikét:
 - i. a sztenderd módszer alkalmazása esetén a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelmény, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át; vagy
 - ii. szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitételekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-a; vagy
 - b) olyan bizottság tagja, amely az a) pontban említett döntések meghozatalára jogosult;
13. a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik olyan munkavállalók csoportjáért, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében ügyleti kötelezettséget vállaljanak, és az alábbi feltételek egyike teljesül:
 - a) a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja a 11. a) vagy 11. b) pontban, vagy a 12. a) pont ii. alpontjában meghatározott küszöbértéket;
 - b) szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitételekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-át. Ahol az intézmény az adott munkavállaló szintjén nem számít kockázatosított értéket, ott a kockázatosított értéknek az e munkavállaló irányítása alá tartozó munkavállalókra vonatkozó határértékeit össze kell adni;
14. az új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvételzésére irányuló döntéseket illetően a munkavállaló:
 - a) jogosult az ilyen döntések meghozatalára; vagy
 - b) olyan bizottság tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult;
15. a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik egy olyan munkavállalóért, aki teljesíti az 1–14. pontokban meghatározott kritériumok valamelyikét.

4. cikk

Mennyiségi kritériumok

- (1) A (2)–(5) bekezdés figyelembevételével az intézmény egy munkavállalót a kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak tekint akkor, ha az alábbi mennyiségi kritériumok bármelyike teljesül:
 - a) a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 500 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg;
 - b) a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg;
 - c) a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben megállapított javadalmazás eléri vagy meghaladja a felső vezetés tagjai részére az abban a pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazási összegek közül a legalacsonyabbat, vagy a munkavállaló teljesíti a 3. cikk 1., 3., 5., 6., 8., 11., 12., 13. vagy 14. pontjában meghatározott feltételek bármelyikét.
- (2) Az (1) bekezdésben meghatározott kritérium nem teljesül, ha az intézmény úgy ítéli meg, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenysége nem gyakorol jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, mert a munkavállaló, vagy a kategória, amelybe tartozik:
 - a) csak olyan üzleti egységben végez szakmai tevékenységet és rendelkezik hatáskörrel, amely nem minősül jelentős üzleti egységnek; vagy
 - b) a végzett szakmai tevékenység révén nem gyakorol jelentős hatást valamely jelentős üzleti egység kockázati profiljára.
- (3) A (2) bekezdés b) pontjában meghatározott feltételt olyan objektív kritériumok alapján kell értékelni, amelyek figyelembe vesznek valamennyi lényeges kockázati és teljesítménymutatót, amelyeket az intézmény a 2013/36/EU irányelv 74. cikkével összhangban a kockázatok azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmaz, továbbá az adott munkavállaló vagy munkavállalói kategória feladat- és hatásköre, valamint az e rendelet 3. cikkében meghatározott kritériumok szerint azonosított munkavállalók által végzett szakmai tevékenység hatásához képest az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatása alapján.

(4) Az intézmény köteles értesíteni a prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóságot arról, ha az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott kritériummal kapcsolatban a (2) bekezdést alkalmazza. Az értesítésben meg kell jelölnie, hogy mi alapján állapította meg azt, hogy az adott munkavállaló vagy annak kategóriája teljesíti a (2) bekezdésben meghatározott feltételek egyikét, és adott esetben ismertetnie kell az intézmény által a (3) bekezdés alapján elvégzett értékelést.

(5) Egy intézmény a (2) bekezdést csak akkor alkalmazhatja olyan munkavállalóval kapcsolatban, akinek a részére az előző pénzügyi évben 750 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg, vagy az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott kritériummal kapcsolatban, ha azt az intézmény prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóság előzetesen jóváhagyta.

Az illetékes hatóság előzetes jóváhagyásának feltétele, hogy az intézmény bizonyítani tudja a (2) bekezdésben meghatározott feltételek egyikének teljesülését, a (2) bekezdés b) pontjában meghatározott feltétel tekintetében figyelembe véve a (3) bekezdésben foglalt értékelési kritériumokat.

Ha a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben 1 000 000 EUR vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg, akkor az illetékes hatóság jóváhagyásának csak kivételes körülmények között van helye. E cikk egységes alkalmazása érdekében az illetékes hatóság az ilyen munkavállalóval kapcsolatos jóváhagyása előtt köteles tájékoztatni az Európai Bankhatóságot.

5. cikk

A megállapított javadalmazás kiszámítása

(1) E rendelet alkalmazásában a megállapított, de ki nem fizetett javadalmazást a megállapítás napja szerinti értéken kell értékelni a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontjában említett diszkontráta, vagy a kifizetés malus-, visszakövetelési vagy egyéb szabályok szerinti csökkentésének figyelembevétele nélkül. Valamennyi összeget bruttó értéken, teljes munkaidős egyenértékben kell kiszámítani.

(2) A 4. cikk (1) bekezdésének b) és c) pontja alkalmazásában a megállapított javadalmazás külön vehető figyelembe minden olyan tagállam és harmadik ország vonatkozásában, ahol az intézmény telephellyel rendelkezik, a munkavállalókat pedig ahhoz az országhoz kell sorolni, ahol tevékenységüket többségében végzik.

6. cikk

Hatálybalépés

Ez a rendelet az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

Ez a rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.

Kelt Brüsszelben, 2014. március 4-én.

a Bizottság részéről
az elnök
José Manuel BARROSO