

UREDBE

DELEGIRANA UREDBA KOMISIJE (EU) št. 604/2014

z dne 4. marca 2014

o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede regulativnih tehničnih standardov v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKA KOMISIJA JE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije,

ob upoštevanju Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o dostopu do dejavnosti kreditnih institucij in bonitetnem nadzoru kreditnih institucij in investicijskih podjetij, spremembi Direktive 2002/87/ES in razveljavitvi direktiv 2006/48/ES in 2006/49/ES⁽¹⁾, zlasti člena 94(2) Direktive,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu z Direktivo 2013/36/EU, zlasti členom 74 Direktive, morajo imeti institucije stabilno ureditev upravljanja in učinkovite procese za ugotavljanje, upravljanje in spremljanje tveganj ter poročanje o tveganjih, katerim so ali bi lahko bile izpostavljene. Te ureditve in procesi morajo biti celoviti in sorazmerni z naravo, obsegom in zapletenostjo tveganj, ki izhajajo iz poslovnega modela in dejavnosti institucij. Med drugim morajo upoštevati posebna tveganja, ki so opredeljena v členih 79 do 87 navedene direktive. Pristojni organi ureditve in procese ocenijo v postopku nadzorniškega pregledovanja in ovrednotenja v skladu s členom 97 navedene direktive. Institucije obravnavajo ugotovljena tveganja v okviru procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala v skladu s členom 73 navedene direktive.
- (2) Okvir za bonitetni nadzor, ki je bil vzpostavljen z Direktivo 2013/36/EU, zahteva, da morajo vse institucije opredeliti vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Merila, ki se uporabljajo za oceno pomembnosti vpliva poklicne dejavnosti zaposlenih na profil tveganosti, bi morala upoštevati potencialni vpliv zaposlenih na profil tveganosti institucije na podlagi njihove pristojnosti in odgovornosti ter kazalnikov tveganja in uspešnosti institucije. Pri oceni bi bilo treba upoštevati notranjo organiziranost ter naravo, obseg in zapletenost dejavnosti institucije. Merila bi morala v celoti upoštevati vsa tveganja, ki jim je ali bi jim lahko bila izpostavljena institucija ali skupina. To bi moralo institucijam tudi omogočiti, da v politiki prejemkov določijo ustrezne spodbude za zagotovitev skrbnega ravnanja zaposlenih, in zagotoviti, da opredelitev tistih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, odraža stopnjo tveganja različnih dejavnosti znotraj institucije.
- (3) EBA je leta 2012 objavila rezultate raziskave o nacionalnem izvajanju in praktični uporabi smernic, ki jih je izdal Odbor evropskih bančnih nadzornikov o politikah in praksah glede prejemkov (smernice CEBS) in so vsebovale splošna merila za ocenjevanje pomembnosti vpliva zaposlenih na profil tveganosti institucij. Raziskava je pokazala, da izvajanje določb glede prejemkov iz Direktive 2006/48/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁽²⁾ s strani institucij in pristojnih organov ni doseglo zadostne stopnje usklajenosti. Prakse glede prejemkov še vedno niso dovolj usklajene in zlasti merila, ki se uporabljajo za opredelitev zaposlenih, niso vedno dovolj upoštevala učinka poklicnih dejavnosti zaposlenih na profil tveganosti institucije. Pristopi različnih institucij in držav članic za opredelitev teh zaposlenih so se še naprej precej razlikovali. Ti regulativni tehnični standardi bi torej morali temeljiti

⁽¹⁾ UL L 176, 27.6.2013, str. 338.

⁽²⁾ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. junija 2006 o začetku opravljanja in opravljanju dejavnosti kreditnih institucij (UL L 177, 30.6.2006, str. 1).

na izkušnjah, pridobljenih z uporabo Direktive 2006/48/ES in smernic CEBS, ter imeti za cilj višjo raven usklajenosti. EBA bo v skladu s členom 75(2) Direktive 2013/36/EU izdala nove smernice o preudarnih politikah prejemkov, ki bodo skladne z načeli iz navedene direktive.

- (4) Določiti bi bilo treba niz jasnih kvalitativnih in ustreznih kvantitativnih meril, da bi se opredelile ključne kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, ter tako zagotovil usklajen pristop po vsej Uniji in zajel skupen sklop najbolj relevantnih tveganj. V skladu s členom 94(2) Direktive 2013/36/EU morajo biti vse kategorije zaposlenih, opredeljenih s temi merili, kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Institucije bi morale upoštevati tudi rezultate lastnih ocen tveganja v okviru notranjih postopkov. Pristojni organi bi morali v celoti opredeliti vse zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.
- (5) Člani upravljalnega organa imajo končno odgovornost za institucijo, njeno strategijo in dejavnosti ter imajo lahko zato vedno pomemben vpliv na profil tveganosti institucije. To velja tako za člane upravljalnega organa v njegovi funkciji upravljanja, ki sprejemajo odločitve, kot tudi za člane nadzorne funkcije, ki nadzirajo postopek odločanja in presojo sprejete odločitve.
- (6) Višje vodstvo in višji zaposleni, odgovorni za pomembne poslovne enote, za upravljanje določenih kategorij tveganja, kot so likvidnost, operativno ali obrestno tveganje, in za kontrolne funkcije znotraj institucije, so odgovorni tudi za tekoče upravljanje poslovanja ter s tem povezana tveganja ali kontrolne funkcije. To vključuje odgovornost za sprejemanje strateških ali drugih temeljnih odločitev o poslovnih dejavnostih ali uporabljenem okviru nadzora. Tveganja, ki jih prevzemajo podjetja, in način njihovega upravljanja so najpomembnejši dejavniki za profil tveganosti institucije.
- (7) Poleg funkcij, ki so odgovorne za ustvarjanje dodatnih poslov, izpostavljajo institucijo pomembnemu operativnemu in drugim tveganjem tudi funkcije, odgovorne za zagotavljanje notranje podpore, ki so bistvenega pomena za delovanje podjetij in so pristojne za sprejemanje odločitev na teh področjih. Zato poklicne dejavnosti zaposlenih s takšnimi funkcijami tudi pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.
- (8) Kreditno tveganje in tržno tveganje se običajno prevzemata za ustvarjanje poslov, zato se lahko vpliv dejavnosti, ki ustvarjajo ta tveganja, na profil tveganja oceni z uporabo meril, ki temeljijo na omejitvah pooblastil, izračunanih vsaj enkrat letno na podlagi podatkov o kapitalu in pristopov, ki se uporabljajo za regulativne namene. Pri tem se za kreditna tveganja uporabi prag *de minimis*, da se zagotovi sorazmerna uporaba meril znotraj malih institucij.
- (9) Merila za opredelitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, bi morala upoštevati dejstvo, da se v skladu z Uredbo (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁾ za nekatere institucije lahko opustijo zahteve glede trgovalne knjige in da so omejitve za posamezne institucije določene na različne načine z uporabo različnih pristopov za izračun kapitalskih zahtev.
- (10) Glede na to, da na rezultate odločitev pogosto vplivajo zaposleni, ki dajo pobudo za odločitev, medtem ko uradna pristojnost za sprejemanje odločitev ostaja pri višjem vodstvu ali odborih, bi merila morala upoštevati bistvene elemente v takšnih postopkih odločanja.
- (11) Zaposleni na vodstvenih položajih so odgovorni za poslovne dejavnosti na področju, ki ga upravljajo. Zato bi ustrezna merila morala zagotoviti, da za zaposlene velja, da pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, če so odgovorni za skupine zaposlenih, katerih dejavnosti bi lahko pomembno vplivale na profil tveganosti institucij. To vključuje primere, ko dejavnosti posameznih zaposlenih pod njihovim vodstvom posamezno nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucij, vendar bi celotni obseg njihovih dejavnosti lahko imel takšen vpliv.
- (12) Poleg kvalitativnih meril bi bilo treba določiti ustrezna kvantitativna merila za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Celotni dodeljeni prejemki so odvisni predvsem od prispevka zaposlenih k uspešnemu doseganju poslovnih ciljev institucije in tako od odgovornosti, nalog, sposobnosti in znanj zaposlenih ter uspešnosti zaposlenih in institucije. Če so zaposlenemu dodeljeni celotni prejemki, ki presegajo ustrezni prag, je razumno predvidevati, da je to povezano s prispevkom zaposlenega k poslovnim ciljem institucije in z vplivom poklicnih dejavnosti zaposlenega na profil tveganosti institucije. Zato je primerno, da ta kvantitativna merila temeljijo na celotnih prejemkih, ki jih prejme zaposleni, in sicer tako v absolutnem smislu kot v primerjavi z drugimi zaposlenimi znotraj iste institucije. Pri uporabi teh kvantitativnih

⁽¹⁾ Uredba (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter o spremembi Uredbe (EU) št. 648/2012 (UL L 176, 27.6.2013, str. 1).

meril bi bilo treba, kadar je to primerno, upoštevati dejstvo, da se raven plačil po jurisdikcijah razlikuje. Treba bi bilo določiti jasne in ustrezne pragove za opredelitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, ter pri tem upoštevati podatke, ki jih zberejo EBA in pristojni organi. Ta kvantitativna merila so podlaga za utemeljeno predpostavko, da zaposleni pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije. Vendar se take predpostavke, ki temeljijo na kvantitativnih merilih, ne bi smele uporabljati, če institucije na podlagi dodatnih objektivnih pogojev ugotovijo, da zaposleni dejansko nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucije, pri čemer se upoštevajo vsa tveganja, ki jim je institucija izpostavljena ali bi jim lahko bila izpostavljena. Izvzetje zaposlenih z najvišjimi zaslužki, opredeljenimi v skladu s temi merili, bi moral odobriti pristojni organ, da bi se zagotovila učinkovita in dosledna uporaba teh meril. Za zaposlene, katerim je dodeljenih več kot 1 000 000 EUR (zaposleni z visokimi dohodki), bi morali pristojni organi pred odobritvijo izvzetij obvestiti EBA, da se zagotovi usklajena uporaba teh meril, še zlasti v takšnih izjemnih okoliščinah. Postopek opredelitve, vključno z uporabo izvzetij, pa mora biti kljub temu vedno predmet nadzorniškega pregledovanja v skladu s členom 92(2) Direktive 2013/36/EU.

- (13) Dejstvo, da zaposleni spadajo v isti plačilni razred kot višje vodstvo ali prevzemniki tveganj, je lahko tudi pokazatelj, da poklicne dejavnosti zaposlenih pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Pri določitvi plačilnega razreda se ne bi smeli upoštevati prejemki, plačani zaposlenim v kontrolnih funkcijah, podpornih funkcijah in članom upravljalnega organa v nadzorni funkciji. Pri uporabi tega merila bi bilo treba upoštevati dejstvo, da se raven plačil po jurisdikcijah razlikuje. Institucijam bi moralo biti omogočeno dokazati, da zaposleni, ki spadajo v ta plačilni razred, vendar ne izpolnjujejo katerega koli kvalitativnega ali drugega kvantitativnega merila, ne vplivajo pomembno na profil tveganosti institucije, pri čemer se upoštevajo vsa tveganja, ki jim je ali bi jim lahko bila izpostavljena institucija. Za izvzetje zaposlenih z visokimi celotnimi prejemki iz tega merila bi moral veljati postopek priglasitve, da bi se omogočilo pravočasno nadzorniško pregledovanje za zagotovitev dosledne uporabe tega merila.
- (14) Pristojni organi bi morali zagotoviti, da institucije vzdržujejo evidenco opravljenih ocen in zaposlenih, za katerih poklicne dejavnosti je opredeljeno, da pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, tako da lahko pristojni organ in revizorji pregledajo oceno. Dokumentacija bi morala vključevati tudi zaposlene, opredeljene na podlagi meril, ki temeljijo na njihovih prejemkih, vendar za katere so poklicne dejavnosti ocenjene kot dejavnosti, ki nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucij.
- (15) Ta uredba temelji na osnutkih regulativnih tehničnih standardov, ki jih je EBA predložila Komisiji.
- (16) EBA je opravila odprta javna posvetovanja o osnutkih regulativnih tehničnih standardov, na katerih temelji ta uredba, analizirala morebitne povezane stroške in koristi ter prosila za mnenje interesno skupino za bančništvo, ustanovljeno v skladu s členom 37 Uredbe (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta ⁽¹⁾ –

SPREJELA NASLEDNJO UREDBO:

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

Ta uredba določa regulativne tehnične standarde v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij, kakor je navedeno v členu 92(2) Direktive 2013/36/EU, na ravni skupine, nadrejene osebe in podrejene družbe, vključno z institucijami, ustanovljenimi v offshore finančnih središčih.

⁽¹⁾ Uredba (EU) št. 1093/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o ustanovitvi Evropskega nadzornega organa (Evropski bančni organ) in o spremembi Sklepa št. 716/2009/ES ter razveljavitvi Sklepa Komisije 2009/78/ES (UL L 331, 15.12.2010, str. 12).

Člen 2

Uporaba meril

Brez poseganja v obveznosti pristojnega organa za zagotavljanje, da institucije upoštevajo načela, določena v členih 92, 93 in 94 Direktive 2013/36/EU, se za vse kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije v skladu s členom 92(2) navedene direktive, zaposleni, ki izpolnjujejo katerega koli od kvalitativnih meril iz člena 3 te uredbe ali katerega koli od kvantitativnih meril iz člena 4 te uredbe, obravnavajo, kot da pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije.

Člen 3

Kvalitativna merila

Za zaposlene velja, da pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, če je izpolnjeno katero koli od naslednjih kvalitativnih meril:

1. zaposleni je član upravljalnega organa v njegovi funkciji upravljanja;
2. zaposleni je član upravljalnega organa v njegovi nadzorni funkciji;
3. zaposleni je član višjega vodstva;
4. zaposleni upravljalnemu organu odgovarja za dejavnosti neodvisne funkcije upravljanja tveganj, funkcije zagotavljanja skladnosti ali funkcije notranje revizije;
5. zaposleni je v celoti odgovoren za upravljanje tveganj v okviru poslovne enote, kakor je opredeljena v členu 142(1)(3) Uredbe (EU) št. 575/2013 in kateri je bil razdeljen notranji kapital v skladu s členom 73 Direktive 2013/36/EU, ki predstavlja najmanj 2 % notranjega kapitala institucije (v nadaljnjem besedilu: pomembna poslovna enota);
6. zaposleni vodi pomembno poslovno enoto;
7. zaposleni ima vodstvene odgovornosti v eni izmed funkcij iz točke 4 ali v pomembni poslovni enoti in poroča neposredno zaposlenemu, opredeljenemu v skladu s točko 4 ali 5;
8. zaposleni ima vodstvene odgovornosti v pomembni poslovni enoti in poroča neposredno zaposlenemu, ki vodi navedeno enoto;
9. zaposleni vodi funkcijo, pristojno za pravne zadeve, finance, vključno z obdavčitvijo in pripravo proračuna, človeške vire, plačno politiko, informacijsko tehnologijo ali ekonomsko analizo;
10. zaposleni je odgovoren za ali je član odbora, odgovornega za upravljanje kategorije tveganja iz členov 79 do 87 Direktive 2013/36/EU, ki ni kreditno tveganje in tržno tveganje;
11. glede izpostavljenosti iz naslova kreditnega tveganja v nominalnem znesku na transakcijo, ki predstavlja 0,5 % navadnega lastniškega temeljnega kapitala institucije in je vsaj 5 milijonov EUR, je zaposleni:
 - (a) odgovoren za kreditne predloge ali strukturiranje kreditnih proizvodov, ki lahko povzročijo take izpostavljenosti iz naslova kreditnega tveganja, ali
 - (b) ima pooblastilo za sprejemanje ali odobritev odločitev o takšnih izpostavljenostih iz naslova kreditnega tveganja ali veto na njih ali
 - (c) je član odbora, ki je pristojen za sprejemanje odločitev iz točke (a) ali (b);

12. v zvezi z institucijo, za katero se ne uporablja odstopanja za majhen obseg postavk trgovalne knjige iz člena 94 Uredbe (EU) št. 575/2013, ima zaposleni:
- (a) pooblastilo za sprejemanje, odobritev ali veto na odločitve o transakcijah iz trgovalne knjige, ki skupno dosegajo enega od naslednjih pragov:
 - (i) kjer je uporabljen standardiziran pristop, kapitalsko zahtevo za tržna tveganja, ki predstavlja 0,5 % ali več navadnega lastniškega temeljnega kapitala institucije, ali
 - (ii) če je notranji pristop, ki temelji na modelu, odobren za regulativne namene, 5 % ali več notranje omejitve tvegane vrednosti institucije za izpostavljenosti v trgovalni knjigi pri 99. percentilu (enostranski interval zaupanja) ali
 - (b) je član odbora, ki ima pooblastilo za sprejemanje odločitev iz točke (a);
13. zaposleni ima vodstvene odgovornosti za skupino zaposlenih, ki imajo posamezna pooblastila za sklepanje poslov v imenu institucije in je izpolnjen eden od naslednjih pogojev:
- (a) vsota teh pristojnosti je enaka pragu, določenem v točki 11(a), točki 11(b) ali točki 12(a)(i), ali ga presega;
 - (b) če je notranji pristop, ki temelji na modelu, odobren za regulativne namene, te pristojnosti znašajo 5 % ali več notranje omejitve tvegane vrednosti institucije za izpostavljenosti v trgovalni knjigi pri 99. percentilu (enostranski interval zaupanja). Če institucija ne izračuna tvegane vrednosti na ravni tega zaposlenega, se seštejejo omejitve tvegane vrednosti zaposlenih, ki jih vodi ta zaposleni;
14. glede odločitev o odobritvi ali vetu na uvedbo novih proizvodov, ima zaposleni:
- (a) pooblastilo za sprejemanje takšnih odločitev ali
 - (b) je član odbora, ki ima pooblastilo za sprejemanje takšnih odločitev;
15. zaposleni ima vodstvene odgovornosti za zaposlenega, ki izpolnjuje enega od meril iz točk 1 do 14.

Člen 4

Kvantitativna merila

1. Ob upoštevanju odstavkov 2 do 5 velja, da zaposleni pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, če je izpolnjeno katero koli od naslednjih kvantitativnih meril:
- (a) celotni dodeljeni prejemki zaposlenemu so v preteklem poslovnem letu znašali 500 000 EUR ali več;
 - (b) zaposleni je med 0.3 % zaposlenih, zaokroženo navzgor na naslednje celo število, ki so jim bili dodeljeni najvišji celotni prejemki v predhodnem poslovnem letu;
 - (c) celotni dodeljeni prejemki zaposlenemu v preteklem poslovnem letu so enaki ali večji od najnižjih celotnih prejemkov, dodeljenih v navedenem poslovnem letu članu višjega vodstva, ali izpolnjujejo katero koli merilo iz točk 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 ali 14 člena 3.
2. Merilo iz odstavka 1 ne velja za izpolnjeno, če institucija ugotovi, da poklicne dejavnosti zaposlenega nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti institucij, saj zaposleni ali kategorija zaposlenih, kateri pripada zaposleni:
- (a) izvaja samo poklicne dejavnosti in ima pristojnosti v poslovni enoti, ki ni pomembna poslovna enota, ali
 - (b) z izvedenimi poklicnimi dejavnostmi nima pomembnega vpliva na profil tveganosti pomembne poslovne enote.
3. Pogoj iz točke (b) odstavka 2 se ocenjuje na podlagi objektivnih meril, ki upoštevajo vsa zadevna tveganja in kazalnike uspešnosti, ki jih uporabljajo institucije za ugotavljanje, upravljanje in spremljanje tveganj v skladu s členom 74 Direktive 2013/36/EU in na podlagi nalog in pristojnosti zaposlenega ali kategorije zaposlenih ter njihovega vpliva na profil tveganosti institucije v primerjavi z vplivom zaposlenih, opredeljenih z merili, določenimi v členu 3 te uredbe.

4. Institucija uradno obvesti pristojni organ, odgovoren za bonitetni nadzor uporabe odstavka 2 v zvezi z merilom iz točke (a) odstavka 1. V obvestilu je navedena podlaga, na kateri je institucija določila, da zadevni zaposleni ali kategorija zaposlenih, ki ji pripada zaposleni, izpolnjuje enega od pogojev iz odstavka 2 in, če je primerno, vključuje oceno, ki jo je izvedla institucija v skladu z odstavkom 3.

5. Uporabo odstavka 2 s strani institucije glede zaposlenega, katerega celotni prejemki v preteklem poslovnem letu so znašali 750 000 EUR ali več, ali glede merila iz točke (b) odstavka 1 mora predhodno odobriti pristojni organ, odgovoren za bonitetni nadzor navedene institucije.

Pristojni organ da svojo predhodno odobritev le, če lahko institucija dokaže, da je izpolnjen eden izmed pogojev iz odstavka 2 ob upoštevanju merila za ocenjevanje iz odstavka 3 v zvezi s pogojem iz točke (b) odstavka 2.

Če so v predhodnem poslovnem letu celotni dodeljeni prejemki zaposlenemu znašali 1 000 000 EUR ali več, pristojni organ da svojo predhodno odobritev le v izjemnih okoliščinah. Da bi bila zagotovljena dosledna uporaba tega člena, pristojni organ pred odobritvijo v zvezi s takim zaposlenim obvesti Evropski bančni organ.

Člen 5

Izračun dodeljenih prejemkov

1. Za namene te uredbe se prejemki, ki so bili dodeljeni, vendar še niso bili izplačani, vrednotijo po stanju na datum dodelitve brez upoštevanja uporabe diskontne stopnje iz člena 94(1)(g)(iii) Direktive 2013/36/EU ali zmanjšanja izplačil bodisi z vračilom sredstev, sistemom malusov ali kako drugače. Vsi zneski se izračunajo v bruto vrednosti in v ekvivalentu polnega delovnega časa.

2. Za namene uporabe točk (b) in (c) člena 4(1) se dodeljeni prejemki lahko obravnavajo posebej za vsako državo članico in tretjo državo, v kateri ima institucija podružnico, in zaposleni se razporedijo na državo, kjer opravijo večji del svojih dejavnosti.

Člen 6

Začetek veljavnosti

Ta uredba začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Ta uredba je v celoti zavezujoča in se neposredno uporablja v vseh državah članicah.

V Bruslju, 4. marca 2014

Za Komisijo
Predsednik
José Manuel BARROSO