

EBA/GL/2021/13

22 november 2021

Richtsnoeren

betreffende een degelijk beloningsbeleid
overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034

1. Naleving en rapportageverplichtingen

Status van deze richtsnoeren

1. Dit document bevat richtsnoeren die zijn uitgebracht op grond van artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010¹. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 moeten bevoegde autoriteiten en financiële beleggingsondernemingen zich tot het uiterste inspannen om aan die richtsnoeren te voldoen.
2. Richtsnoeren geven weer wat in de opvatting van EBA passende toezichtpraktijken binnen het Europees Stelsel voor financieel toezicht zijn en hoe het recht van de Unie op een specifiek gebied dient te worden toegepast. Bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, lid 2, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 voor wie richtsnoeren gelden, dienen hieraan te voldoen door deze op passende wijze in hun praktijken te integreren (bijvoorbeeld door hun wettelijk kader of hun toezichtprocessen aan te passen), ook wanneer richtsnoeren primair tot beleggingsondernemingen zijn gericht.

Rapportageverplichtingen

3. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van Verordening (EU) nr. 1093/2010 moeten bevoegde autoriteiten EBA er vóór 16.05.2022 van in kennis stellen of zij aan deze richtsnoeren voldoen of voornemens zijn deze op te volgen, met opgave van redenen indien zij niet aan de richtsnoeren voldoen of niet voornemens zijn deze op te volgen. Bevoegde autoriteiten die bij het verstrijken van de termijn niet hebben gereageerd, worden door EBA geacht niet aan de richtsnoeren te hebben voldaan. De kennisgevingen dienen te worden ingediend door het formulier op de EBA-website in te sturen onder vermelding van "EBA/GL/2021/13". Kennisgevingen dienen te worden ingezonden door personen die gemachtigd zijn om namens hun bevoegde autoriteit mee te delen of deze al dan niet aan de richtsnoeren voldoet. Elke verandering in de status van de naleving dient eveneens aan EBA te worden gemeld.
4. Kennisgevingen worden overeenkomstig artikel 16, lid 3, van de EBA-verordening op de website van EBA bekendgemaakt.

¹ Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 12).

2. Onderwerp, toepassingsgebied en definities

Onderwerp

5. In deze richtsnoeren wordt, overeenkomstig artikel 26, lid 4, en artikel 34, lid 3, van Richtlijn (EU) 2019/2034, nader gespecificeerd over welk degelijk en genderneutraal beloningsbeleid beleggingsondernemingen moeten beschikken voor alle personeelsleden en voor personeelsleden wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van beleggingsondernemingen of de door hen beheerde activa wezenlijk beïnvloeden, en wordt de uitvoering van de afwijkingen uit hoofde van de leden 4, 5 en 6 van artikel 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 vergemakkelijkt.
6. Beleggingsondernemingen moeten een beloningsbeleid hebben voor alle personeelsleden, maar er gelden aanvullende vereisten voor het beloningsbeleid en de variabele beloning van aangewezen personeelsleden. Beleggingsondernemingen kunnen de bepalingen van deze richtsnoeren betreffende aangewezen personeelsleden op eigen initiatief op al hun personeelsleden toepassen.

Adressaten

7. Deze richtsnoeren zijn gericht tot de bevoegde autoriteiten als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder viii), van Verordening nr. 1093/2010 en als omschreven in artikel 3, lid 1, punt 5, van Richtlijn (EU) 2019/2034, en tot de financiële instellingen als bedoeld in artikel 4, lid 1, van Verordening (EU) 1093/2010 die beleggingsondernemingen zijn als omschreven in artikel 4, lid 1, punt 1, van Richtlijn 2014/65/EU, die niet onder artikel 2, lid 2, van Richtlijn (EU) 2019/2034 vallen en die niet voldoen aan alle voorwaarden om te worden aangemerkt als kleine en niet-verbonden beleggingsondernemingen in de zin van artikel 12, lid 1, van Verordening (EU) 2019/2033.

Toepassingsgebied

8. Deze richtsnoeren zijn van toepassing op individuele en geconsolideerde basis binnen het toepassingsgebied van artikel 25 van Richtlijn (EU) 2019/2034 en van artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033.

Definities

9. De termen die in Richtlijn (EU) 2019/2034, in Richtlijn 2014/65/EU en in Verordening (EU) nr. 2019/2033 worden gebruikt en gedefinieerd, hebben in deze richtsnoeren dezelfde betekenis. Bovendien wordt voor de toepassing van deze richtsnoeren verstaan onder:

| | |
|----------------------------|---|
| Aandeelhouder | een persoon die aandelen in een beleggingsonderneming bezit, of, afhankelijk van de rechtsvorm van een beleggingsonderneming, andere eigenaren of leden van de beleggingsonderneming. |
| Aangewezen personeelsleden | personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de beleggingsonderneming individueel of van de groep of van de door haar beheerde activa wezenlijk beïnvloeden volgens de criteria die zijn vervat in artikel 30, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034 en de gedelegeerde verordening van de Commissie die is vastgesteld krachtens de in de laatste alinea van artikel 30, lid 4, van deze richtlijn bedoelde bevoegdheid (technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden) en, indien van toepassing, volgens aanvullende, door de beleggingsonderneming vastgelegde criteria ter waarborging van de aanwijzing van alle personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel wezenlijk beïnvloeden. |
| Beloning | alle vormen van vaste en variabele beloning, waaronder betalingen en geldelijke of niet-geldelijke voordelen, die door of namens beleggingsondernemingen rechtstreeks aan personeelsleden worden toegekend in ruil voor door hen geleverde professionele diensten, betalingen van “carried interest” in de zin van artikel 4, lid 1, punt d), van Richtlijn 2011/61/EU ² en andere betalingen die worden gedaan via methoden en vehikels die, als ze niet als beloning zouden worden beschouwd, zouden leiden tot een omzeiling ³ van de beloningsvereisten van Richtlijn (EU) 2019/2034. |
| Bonuspool | het maximale bedrag aan variabele beloning dat kan worden toegekend in de toekenningsprocedure die is vastgesteld op het niveau van de beleggingsonderneming of van een bedrijfseenheid van de beleggingsonderneming. |
| Consoliderende instelling | de instelling of beleggingsonderneming die verplicht is aan de prudentiële vereisten te voldoen op basis van de geconsolideerde situatie overeenkomstig deel 1, titel II, hoofdstuk 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013, en artikel 109 van Richtlijn 2013/36/EU of artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033. Elke verwijzing naar de term “consoliderende instelling” omvat ook de EU-moederonderneming. |

² Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010.

³ Zie met betrekking tot omzeiling deel 10.2 van deze richtsnoeren.

| | |
|--|---|
| Directe betalingen | betalingen die onmiddellijk na de opbouwperiode plaatsvinden en die niet worden uitgesteld. |
| EU-moederonderneming | een EU-moederbeleggingsonderneming, een EU-moederbeleggingsholding of een gemengde financiële EU-moederholding die zich overeenkomstig artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033 op basis van de geconsolideerde situatie aan de prudentiële vereisten moet houden. |
| Gangbaar arbeidsvoorwaardenpakket | aanvullende beloningscomponenten die voor een breed personeelsbestand of voor personeelsleden in bepaalde functies op basis van vooraf vastgestelde selectiecriteria verkrijgbaar zijn, zoals bijvoorbeeld gezondheidszorg, kinderopvang of evenredige periodieke pensioenbijdragen bovenop de verplichte regeling en de reiskostenvergoeding. |
| Instrumenten | de financiële instrumenten, andere contracten of vehikels die in een van de categorieën vallen die in artikel 32, lid 1, onder j), van Richtlijn (EU) 2019/2034 worden genoemd. |
| Loonkloof tussen mannen en vrouwen | het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en dat van vrouwen, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen. |
| Malusregeling | een regeling die het de beleggingsonderneming mogelijk maakt de waarde van de gehele uitgestelde variabele beloning of een deel daarvan op basis van risicoaanpassingen achteraf te verminderen voordat deze is verworven. |
| Niet-roulerende meerjarige opbouwperiode | een meerjarige opbouwperiode die niet overlapt met andere meerjarige opbouwperiodes. |
| Ondervertegenwoordigd geslacht | Het minder vertegenwoordigde mannelijke of vrouwelijke geslacht. |
| Ontslagvergoedingen | betalingen door een beleggingsonderneming of haar dochterondernemingen in verband met voortijdige beëindiging van een overeenkomst, d.w.z. in het geval van tijdelijke overeenkomsten beëindiging vóór de einddatum van de overeenkomst, en in het geval van overeenkomsten voor onbepaalde tijd beëindiging vóór het bereiken van de contractueel overeengekomen of wettelijke pensioenleeftijd. |
| Op aandelen gebaseerde instrumenten | instrumenten waarvan de waarde is gebaseerd op de beoordeling van de marktwaarde van het aandeel en waarvoor de aandeelkoers als referentie geldt, bv. "stock appreciation rights" of bepaalde soorten synthetische aandelen. |
| Opbouwperiode | de periode gedurende welke de prestaties worden beoordeeld en gemeten om te bepalen of een variabele beloning wordt toegekend. |
| Personeel | alle personeelsleden van een beleggingsonderneming en haar dochterondernemingen op geconsolideerde basis en alle leden van de respectieve leidinggevende organen in hun bestuursfunctie en toezichthoudende functie. |

| | |
|--------------------------|---|
| Prudentiële consolidatie | de toepassing van de prudentiële regels die zijn vastgesteld in artikel 25, lid 4, Richtlijn (EU) 2019/2034, en artikel 7, Verordening (EU) 2019/2033. |
| Retentiebonus | variabele beloning die wordt toegekend op voorwaarde dat personeelsleden gedurende een vooraf vastgestelde tijd bij de beleggingsonderneming blijven werken. |
| Retentieperiode | een periode na de verwerving van instrumenten die als variabele beloning zijn toegekend, gedurende welke deze niet kunnen worden verkocht of er niet over kan worden beschikt. |
| Terugvorderingsregeling | een regeling op grond waarvan het personeelslid de eigendom van een bedrag aan variabele beloning dat in het verleden is uitbetaald of dat al is verworven, onder bepaalde voorwaarden aan de beleggingsonderneming moet teruggeven. |
| Toekenning | het verlenen van variabele beloning over een specifieke opbouwperiode, onafhankelijk van het feitelijke tijdstip waarop het toegekende bedrag wordt betaald. |
| Uitstelperiode | de tijd tussen de toekenning van de variabele beloning en de verwerving daarvan, gedurende welke het personeelslid niet de juridische eigenaar van de toegekende beloning is. |
| Variabele beloning | alle beloningen die geen vaste beloning zijn. |
| Vaste beloning | betalingen of uitkeringen aan personeelsleden die voldoen aan de in hoofdstuk 7 vastgestelde voorwaarden voor de toekenning ervan. |
| Verwerving | het effect waardoor het personeelslid de juridische eigenaar wordt van de toegekende variabele beloning, ongeacht het instrument dat wordt gebruikt voor de betaling of de vraag of de betaling onderworpen is aan aanvullende retentieperioden of terugvorderingsregelingen. |

3. Uitvoering

Datum van toepassing

10. Deze richtsnoeren gelden met ingang van 30 april 2022.

Overgangsbepalingen

11. Beleggingsondernemingen dienen eventuele aanpassingen van hun beloningsbeleid vóór 30 april 2022 door te voeren en de vereiste documentatie dienovereenkomstig te actualiseren. Indien voor dergelijke herzieningen de goedkeuring van de aandeelhouders is vereist, moet die goedkeuring vóór 30 juni 2022 worden aangevraagd. Onverminderd de omzetting van Richtlijn

(EU) 2019/2014 in nationale wetgeving, dient het beloningsbeleid in overeenstemming met deze richtsnoeren te worden toegepast voor het prestatiejaar dat na 31 december 2021 begint.

4. Richtsnoeren

Titel I – Beloningsbeleid

1. Beloningsbeleid voor alle personeelsleden

12. Overeenkomstig artikel 26 van Richtlijn (EU) 2019/2034 dienen beleggingsondernemingen voor alle personeelsleden een beloningsbeleid vast te stellen, rekening houdend met de criteria van artikelen 28 tot en met 33 van deze richtlijn en deze richtsnoeren. Het beloningsbeleid voor alle personeelsleden dient genderneutraal te zijn, d.w.z. dat de personeelsleden, ongeacht hun geslacht, gelijk moeten worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, overeenkomstig artikel 3, lid 1, punt 12, van Richtlijn (EU) 2019/2034 en artikel 157 VWEU. Ook moet er een genderneutrale aanpak zijn voor loonsverhogingen en loopbaanontwikkeling.
13. In het beloningsbeleid dienen alle beloningscomponenten te worden gespecificeerd en moet ook het pensioenbeleid worden opgenomen, met inbegrip van, indien van toepassing, het kader voor vervroegde uittreding. In het beloningsbeleid dient ook een kader te worden vastgesteld voor andere personen die namens de beleggingsonderneming optreden (bv. verbonden agenten), waarbij moet worden gewaarborgd dat de betalingen een stimulans vormen voor het nemen van prudente risico's en niet aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken.
14. De vaste beloning van aangewezen personeelsleden dient in overeenstemming te zijn met hun beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheid, rekening houdend met hun opleidingsniveau, hun anciënniteit, het niveau van hun deskundigheid en vaardigheden, de restricties (bijvoorbeeld sociale, economische, culturele of andere relevante factoren) en hun werkervaring, de relevante bedrijfsactiviteit en het beloningsniveau van de geografische locatie. De vaste beloning moet op dezelfde manier genderneutraal zijn als de variabele beloning.
15. Wanneer een beleggingsonderneming buitengewone financiële steun van de overheid geniet, dient de beleggingsonderneming ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid voor alle personeelsleden in overeenstemming is met de vereisten van artikel 31 van Richtlijn (EU) 2019/2034.
16. Het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming voor alle personeelsleden dient in overeenstemming te zijn met de doelstellingen van de activiteiten en de risicostrategie van de beleggingsonderneming, met inbegrip van risicogerelateerde doelstellingen met betrekking tot ecologische, sociale en governancecriteria (ESG-criteria⁴), de bedrijfscultuur en -waarden, de risicocultuur, ook met betrekking tot risicofactoren met betrekking tot ecologische, sociale en

⁴ Zie ook Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector

governance (ESG), de langetermijnbelangen van de beleggingsonderneming, en de maatregelen zijn getroffen om belangenconflicten te voorkomen, het nemen van verantwoorde risico's aan te moedigen en een verantwoorde bedrijfsvoering te bevorderen. Bij het actualiseren van het beloningsbeleid dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met veranderingen in deze doelstellingen en maatregelen. Beleggingsondernemingen dienen ervoor te zorgen dat beloningspraktijken in lijn zijn met hun totale risicobereidheid, rekening houdend met alle risico's, met inbegrip van reputatierisico's en operationele risico's in verband met onverantwoorde verkooppraktijken. Beleggingsondernemingen dienen ook rekening te houden met de langetermijnbelangen van aandeelhouders of eigenaars, naargelang de rechtsvorm van de beleggingsonderneming.

17. Beleggingsondernemingen dienen in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteiten aan te tonen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken in overeenstemming zijn met gedegen en doeltreffend risicobeheer en moeten een dergelijk risicobeheer bevorderen.
18. Wanneer variabele beloningen worden toegekend, dient de toekenning daarvan gebaseerd te zijn op de prestaties van de beleggingsonderneming, de personeelsleden en, in voorkomend geval, de bedrijfseenheden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de genomen risico's. In het beloningsbeleid behoort met betrekking tot de variabele beloning en de prestatiebeoordeling een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen de functies van de operationele bedrijven, de groepsfuncties en de controlefuncties. Alle beleggingsondernemingen dienen te overwegen welke elementen van het beloningsbeleid inzake de variabele beloning van aangewezen personeelsleden overeenkomstig artikel 32 van de richtlijn beleggingsondernemingen moeten worden opgenomen in het beloningsbeleid voor alle personeelsleden.
19. Het beloningsbeleid dient in overeenstemming te zijn met het vereiste dat een beleggingsonderneming een solide kapitaalbasis moet hebben. Het beloningsbeleid dient ook rekening te houden met eventuele beperkingen op uitkeringen uit hoofde van artikel 39 van Richtlijn (EU) 2019/2034.
20. Het beloningsbeleid dient het volgende te bevatten:
 - a. de prestatiedoelstellingen voor de beleggingsonderneming, de bedrijfsactiviteiten en het personeel;
 - b. de methoden voor het meten van prestaties, met inbegrip van de prestatiecriteria;
 - c. de structuur van variabele beloning, met inbegrip van, waar van toepassing, de instrumenten waarin delen van de variabele beloning worden toegekend;
 - d. de maatregelen voor risicoaanpassing vooraf en achteraf van de variabele beloning⁵.

⁵ De specifieke vereisten voor de beloning van aangewezen personeelsleden en de risicoafstemming daarvan zijn vastgelegd in titels III en IV van deze richtsnoeren.

21. Beleggingsondernemingen dienen te zorgen voor identificatie en beheer van potentiële belangenconflicten als gevolg van de uitbetaling van instrumenten als onderdeel van de variabele of vaste beloning. Dit houdt tevens in dat de naleving van de regels betreffende handel met voorkennis wordt gewaarborgd en dat er geen maatregelen worden getroffen die op korte termijn de koers van de aandelen of instrumenten kunnen beïnvloeden.
22. Wanneer beloningsbeleid of groepsbeloningsbeleid ten uitvoer wordt gelegd in beleggingsondernemingen of hun dochterondernemingen waarin de personeelsleden van de beleggingsonderneming een meerderheidsbelang hebben, dient het beloningsbeleid te worden afgestemd op de specifieke situatie van deze beleggingsondernemingen of dochterondernemingen. Voor aangewezen personeelsleden moet de beleggingsonderneming ervoor zorgen dat het beloningsbeleid voldoet aan de relevante vereisten van artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 en aan deze richtsnoeren op individueel en, in voorkomend geval, geconsolideerd niveau.
23. Onverminderd maatregelen die door de lidstaten zijn genomen⁶ om achterstanden in de loopbaan van personen van het ondervertegenwoordigde geslacht te voorkomen of te compenseren⁷, dienen het beloningsbeleid en alle daarmee verband houdende arbeidsvoorwaarden die van invloed zijn op beloning in de vorm van stukloon of tijdloon genderneutraal te zijn, d.w.z. dat er geen verschil mag worden gemaakt tussen personeelsleden van het mannelijk geslacht, personeelsleden van het vrouwelijk geslacht of personeelsleden met een andere genderidentiteit.
24. In een genderneutraal beloningsbeleid dient te worden gewaarborgd dat alle aspecten van het beloningsbeleid genderneutraal zijn, met inbegrip van de toekennings- en uitbetalingsvoorwaarden die op de beloning van toepassing zijn. Beleggingsondernemingen dienen in staat te zijn aan te tonen dat het beloningsbeleid genderneutraal is.
25. Bij de bepaling van de beloning in stukloon of tijdloon dienen beleggingsondernemingen zorgvuldige afwegingen te maken met betrekking tot de toegekende beloning, de arbeidstijdenregelingen, de jaarlijkse verlofperioden en andere financiële en niet-financiële voordelen. In het geval van stukloon mogen beleggingsondernemingen de jaarlijkse bruto beloning van de personeelsleden berekend op vte-basis als meeteenheid gebruiken.
26. Met het oog op het monitoren van de tenuitvoerlegging van het genderneutrale beleid dienen beleggingsondernemingen de waarde van de functies van alle personeelsleden of categorieën personeelsleden naar behoren te documenteren, bijvoorbeeld door het opstellen van functiebeschrijvingen en salarisschalen, en dienen zij te bepalen welke functies als gelijkwaardig worden beschouwd, bijvoorbeeld door het invoeren van een functieclassificatiesysteem, waarin ten minste rekening wordt gehouden met het soort werkzaamheden en de taken en plichten die aan de functie of aan het personeelslid zijn toegewezen. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van een functieclassificatiesysteem voor het

⁶ Bijvoorbeeld bij de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG

⁷ Zie artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

bepalen van de beloning, dient dit systeem gebaseerd te zijn op dezelfde criteria voor personeelsleden van het mannelijk geslacht, personeelsleden van het vrouwelijk geslacht en personeelsleden met een andere genderidentiteit, zulks ter uitsluiting van iedere vorm van discriminatie, met inbegrip van genderdiscriminatie.

27. Bij de bepaling van de beloning van personeelsleden mogen beleggingsondernemingen op genderneutrale wijze rekening houden met aanvullende aspecten. Tot dergelijke aspecten kunnen onder meer worden gerekend:
- a. onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheden, verrichtte werkzaamheden en de aard van de taken in kwestie⁸;
 - b. de standplaats en de kosten van levensonderhoud aldaar;
 - c. het hiërarchisch niveau van het personeelslid en eventuele leidinggevende verantwoordelijkheden van het personeelslid;
 - d. het opleidingsniveau van het personeelslid;
 - e. personeelsgebrek op de arbeidsmarkt qua gespecialiseerde functies;
 - f. de aard van de arbeidsovereenkomst, onder meer of het een tijdelijk contract of een contract voor onbepaalde tijd is;
 - g. de lengte van de beroepservaring van het personeelslid;
 - h. de beroepscertificaten van het personeelslid;
 - i. toepasselijke uitkeringen, waaronder de betaling van aanvullende gezins- en kindertoeslagen aan personeelsleden met echtgenoten en afhankelijke gezinsleden.

2. Beheer van het beloningsbeleid

2.1 Verantwoordelijkheden, opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid

28. Het leidinggevend orgaan⁹ in zijn toezichhoudende functie (hierna “toezichhoudende functie”) is verantwoordelijk voor het vaststellen en onderhouden van het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming, en voor het houden van toezicht op de tenuitvoerlegging ervan om te waarborgen dat het volledig functioneert zoals het is bedoeld. De toezichhoudende functie

⁸ Zie ook de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 inzake versterking van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen door transparantie

⁹ De structuren van leidinggevende organen verschillen in de diverse Europese landen. In sommige landen is een monistische structuur gebruikelijk, d.w.z. dat de toezichhoudende functie en de leidinggevende functie van het bestuur door één orgaan worden uitgeoefend. Andere landen hanteren voornamelijk een dualistisch model, waarbij twee onafhankelijke organen worden ingesteld, een voor de leidinggevende functie en de andere voor het toezicht op het leidinggevende orgaan.

dient ook eventuele latere materiële vrijstellingen voor individuele personeelsleden of wijzigingen in het beloningsbeleid goed te keuren en de effecten hiervan zorgvuldig te overwegen en te monitoren. Uitzonderingen mogen niet gebaseerd zijn op genderoverwegingen of andere aspecten die als discriminerend kunnen worden aangemerkt, moeten terdege worden gemotiveerd en moeten in overeenstemming zijn met de door nationale wetgeving voorgeschreven beloningsvereisten.

29. De toezichthoudende functie dient collectief over toereikende kennis, vaardigheden en ervaring te beschikken met betrekking tot beloningsbeleid en beloningspraktijken, alsook met betrekking tot stimulansen en risico's die daaruit kunnen voortvloeien. Hiertoe behoren kennis, vaardigheden en ervaring op het gebied van de mechanismen voor afstemming van de beloningsstructuur op de risicoprofielen en de kapitaalstructuur van beleggingsondernemingen.
30. De toezichthoudende functie dient ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de beleggingsonderneming naar behoren ten uitvoer worden gelegd en zijn afgestemd op het algehele kader voor corporate governance, de bedrijfs- en risicocultuur, de risicobereidheid en de daarmee verband houdende governanceprocessen van de beleggingsonderneming.
31. Belangenconflicten ten aanzien van het beloningsbeleid en de toegekende beloningen dienen te worden geïdentificeerd en naar behoren te worden beperkt, onder meer door de vaststelling van objectieve toekenningscriteria op basis van het interne verslagleggingssysteem, passende controles en het vierogenbeginsel. In het beloningsbeleid behoort te worden gewaarborgd dat er geen materiële belangenconflicten ontstaan, met inbegrip voor personeelsleden in controlefuncties.
32. Het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de procedures voor het bepalen daarvan moeten duidelijk, goed gedocumenteerd en transparant zijn. Er dient behoorlijke documentatie te worden bijgehouden over het besluitvormingsproces (bv. notulen van desbetreffende vergaderingen, relevante verslagen en andere relevante documenten) en over de motivering van het beloningsbeleid.
33. De toezichthoudende functie en de leidinggevende functie en, indien ingesteld, de belonings- en de risicocommissies moeten nauw samenwerken en erop toezien dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met en bijdraagt tot een gedegen en doeltreffend risicobeheer.
34. Het beloningsbeleid dient te voorzien in een doeltreffend kader voor prestatiemeting, risicoaanpassing en de koppelingen tussen prestaties en beloning.
35. De compliancefunctie en de risicobeheerfunctie, indien ingesteld¹⁰, of de met de uitvoering van risicobeheerprocedures belaste personeelsleden (hierna geldt dat een verwijzing naar de risicobeheerfunctie op dezelfde wijze van toepassing is op met risicobeheerprocedures belaste

¹⁰ Zie de richtsnoeren van EBA inzake interne governance voor beleggingsondernemingen

personeelsleden, indien een dergelijke functie niet is ingesteld), moeten overeenkomstig hun functie een daadwerkelijke inbreng hebben in de vaststelling van de bonuspools, de prestatiecriteria en de toekenningen van beloningen, wanneer deze functies zich zorgen maken over de gevolgen voor het gedrag van personeelsleden en de risicograad van de ondernomen activiteiten.

36. De toezichthoudende functie dient de beloning van de leden van het leidinggevend orgaan vast te stellen en daarop toezicht uit te oefenen. Als de in deel 2.4 genoemde beloningscommissie niet is ingesteld, dient de toezichthoudende functie rechtstreeks toezicht te houden op de beloning van de hogere functionarissen in de onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van de compliance- en risicobeheersfuncties, indien deze zijn ingesteld.
37. De toezichthoudende functie dient rekening te houden met de input van alle bevoegde groepsfuncties en -organen (commissies, controlefuncties¹¹, personeelsfunctie, juridische functie, strategische-planningsfunctie, begrotingsfunctie enz.) en bedrijfseenheden met betrekking tot de opzet en tenuitvoerlegging van en het toezicht op het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming.
38. De personeelsfunctie dient deel te nemen aan en informatie te verstrekken over de opstelling en beoordeling van het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming, met inbegrip van de beloningsstructuur, het aspect van genderneutraliteit, de beloningsniveaus en de stimuleringsregelingen, op een wijze waardoor niet alleen de personeelsleden worden aangetrokken en vastgehouden die de beleggingsonderneming nodig heeft, maar ook wordt gewaarborgd dat het beloningsbeleid in overeenstemming is met het risicoprofiel van de beleggingsonderneming.
39. De risicobeheerfunctie dient bij te dragen tot en informatie te verstrekken over de bepaling van passende risicogecorrigeerde prestatie maatstaven (met inbegrip van aanpassingen achteraf), alsmede de beoordeling van de wijze waarop de structuur van variabele beloningen het risicoprofiel en de cultuur van de beleggingsonderneming beïnvloedt. De risicobeheersfunctie dient de gegevens over de risicoaanpassing te valideren en te beoordelen, en tevens te worden uitgenodigd om de vergaderingen van de beloningscommissie over dit onderwerp bij te wonen.
40. De compliancefunctie dient te analyseren welke gevolgen het beloningsbeleid heeft voor de naleving door de beleggingsonderneming van de wet- en regelgeving, het interne beleid en de risicocultuur, en dient alle vastgestelde nalevingsrisico's en niet-nalevingskwesaties te rapporteren aan het leidinggevend orgaan, zowel in zijn bestuursfunctie als zijn toezichthoudende functie. De bevindingen van de compliancefunctie dienen door de toezichthoudende functie in aanmerking te worden genomen bij de goedkeuring, de beoordelingsprocedures en het toezicht op het beloningsbeleid.
41. De interne auditfunctie, indien ingesteld, dient een onafhankelijke toetsing uit te voeren van de opzet en tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming en de

¹¹ Zie de richtsnoeren van EBA inzake interne governance voor beleggingsondernemingen

gevolgen daarvan voor haar risicoprofiel, en te beoordelen hoe deze gevolgen worden beheerd in overeenstemming met de richtsnoeren die zijn vervat in deel 2.5. De toetsing kan door een andere groepsentiteit worden uitgevoerd of aan een externe partij worden uitbesteed.

42. In het kader van een groep dienen de bevoegde functies bij de EU-moederonderneming en dochterondernemingen onderling contact te onderhouden en waar nodig nuttige informatie uit te wisselen. Beleggingsondernemingen moeten in voorkomend geval ook informatie uitwisselen met hun consoliderende instelling in situaties waarin de consoliderende instelling onderworpen is aan Richtlijn 2013/36/EU.

2.2 Betrokkenheid van aandeelhouders

43. Afhankelijk van de rechtsvorm van de beleggingsonderneming en de toepasselijke nationale wetgeving kunnen de goedkeuring van het beloningsbeleid van een beleggingsonderneming en, voor zover van toepassing, besluiten over de beloning van leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden ook worden toegewezen aan de aandeelhoudersvergadering in overeenstemming met het nationale vennootschapsrecht¹². De uitslag van de stemming van de aandeelhouders kan raadgevend of bindend zijn.
44. Wanneer de goedkeuring van de beloning van de individuele leden van het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden aan de aandeelhouders is toegewezen, dienen de aandeelhouders alle beloningscomponenten goed te keuren, met inbegrip van ontslagvergoedingen. Wanneer de goedkeuring van het beloningsbeleid onderworpen is aan de goedkeuring van de aandeelhouders, dienen de aandeelhouders ook vooraf hun goedkeuring te hechten aan het maximumbedrag van de betalingen die aan het leidinggevend orgaan en andere aangewezen personeelsleden kunnen worden toegekend in het geval van vroegtijdige beëindiging van een contract, of de criteria voor vaststelling van die bedragen.
45. Om aandeelhouders in staat te stellen gefundeerde beslissingen te nemen in overeenstemming met punten 43 en 44, dient de toezichthoudende functie ervoor te zorgen dat de beleggingsonderneming de aandeelhouders toereikende informatie verstrekt over het beloningsbeleid, teneinde hen te helpen bij de beoordeling van de stimuleringsstructuur, van de mate waarin het nemen van risico's wordt gestimuleerd en beheerd, en van de totale kosten van de beloningsstructuur. Deze informatie moet ruim vóór de desbetreffende aandeelhoudersvergadering worden verstrekt. Er moet gedetailleerde informatie worden verstrekt over het beloningsbeleid en de wijzigingen daarvan en over de procedures en besluitvormingsprocessen voor de vaststelling van een beloningspakket. Deze informatie moet het volgende omvatten:
 - a. de beloningscomponenten;

¹² Zie ook Richtlijn 2007/36 betreffende de rechten van aandeelhouders, zoals gewijzigd bij artikel 9 bis en artikel 9 ter van Richtlijn 2017/828.

- b. de belangrijkste kenmerken en doelstellingen van de beloningspakketten en de afstemming hiervan op de bedrijfs- en risicostrategie, met inbegrip van de risicobereidheid en de bedrijfswaarden van de beleggingsonderneming;
 - c. de manier waarop wordt gewaarborgd dat het beloningsbeleid genderneutraal is;
 - d. de manier waarop in aanpassingen vooraf en achteraf rekening wordt gehouden met de onder b) genoemde punten, met name ten aanzien van aangewezen personeelsleden.
46. De toezichthoudende functie blijft verantwoordelijk voor de voorstellen die aan de aandeelhoudersvergadering worden voorgelegd, alsmede voor de daadwerkelijke uitvoering van eventuele wijzigingen in het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, en het toezicht daarop.

2.3 Instelling van een beloningscommissie

47. Tenzij in de nationale wetgeving anders is bepaald, moet een beleggingsonderneming waarvan de in de balans opgenomen en de niet in de balans opgenomen activa gemiddeld meer dan 100 miljoen euro waard zijn over de periode van vier jaar onmiddellijk voorafgaande aan het betrokken boekjaar, een beloningscommissie instellen om het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie bij te staan en de door dit orgaan te nemen besluiten voor te bereiden.
48. De beloningscommissie kan op groepsniveau worden ingesteld, ook in situaties waarin de consoliderende instelling onderworpen is aan Richtlijn 2013/36/EU. De bepalingen betreffende de samenstelling van de beloningscommissie in deel 2.4.1. zijn ook van toepassing indien de commissie op groepsniveau wordt ingesteld.
49. Wanneer geen beloningscommissie hoeft te worden ingesteld, gelden de bepalingen van deze richtsnoeren betreffende de beloningscommissie voor de toezichthoudende functie.

2.3.1 Samenstelling van de beloningscommissie

50. Overeenkomstig artikel 33, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034 bestaat de beloningscommissie uit leden van het leidinggevend orgaan die geen uitvoerende functie hebben en, in voorkomend geval, vertegenwoordigers van het personeel. Alleen die personeelsleden worden als lid van de beloningscommissie beschouwd, ook als andere personeelsleden aan hun vergaderingen zouden deelnemen. De beloningscommissie moet een genderevenwichtige samenstelling hebben.
51. De voorzitter en de meerderheid van de leden van de beloningscommissie dienen als onafhankelijk te kunnen worden beschouwd¹³. Indien de nationale wetgeving voorziet in werknemersvertegenwoordiging in het leidinggevend orgaan, moet het een of meer

¹³ Onafhankelijkheid in de zin van punt 5.6 van de EBA-richtsnoeren betreffende interne governance. Zie ook de gezamenlijke ESMA-EBA-richtsnoeren betreffende het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en personeelsleden met een sleutelfunctie

werknemersvertegenwoordigers omvatten. Indien er sprake is van een ontoereikend aantal onafhankelijke leden, moeten beleggingsondernemingen bijzonder zorgvuldig te werk gaan bij de toepassing van andere maatregelen om belangenconflicten bij beslissingen over beloningskwesties te beperken.

52. De leden van de beloningscommissie dienen gezamenlijk te beschikken over voldoende kennis, deskundigheid en professionele ervaring op het gebied van beloningsbeleid en -praktijken, risicobeheer en controleactiviteiten, met name wat betreft het mechanisme voor de afstemming van de beloningsstructuur op het risico- en kapitaalprofiel van de beleggingsonderneming.

2.3.2 Rol van de beloningscommissie

53. De beloningscommissie moet:

- a. de verantwoordelijkheid dragen voor de voorbereiding van de door de toezichthoudende functie te nemen besluiten over de beloning, met name wat betreft de beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie, alsmede van andere aangewezen personeelsleden;
- b. steun en advies verlenen aan de toezichthoudende functie bij de opzet van het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming, onder meer door te waarborgen dat een dergelijk beloningsbeleid genderneutraal is en de gelijke behandeling van personeelsleden van verschillend geslacht bevordert;
- c. de toezichthoudende functie ondersteunen bij het toezicht op het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en -processen en op de naleving van het beloningsbeleid en het vereiste dat het beloningsbeleid genderneutraal moet zijn;
- d. nagaan of het bestaande beloningsbeleid nog actueel is en, zo nodig, voorstellen tot wijziging doen;
- e. de benoeming beoordelen van externe beloningsadviseurs die de toezichthoudende functie voor advies of ondersteuning kan inschakelen;
- f. toezien op de adequaatheid van de aan de aandeelhouders verstrekte informatie over het beloningsbeleid en de beloningspraktijken;
- g. de mechanismen en systemen beoordelen die zijn ingevoerd om te waarborgen dat er in het beloningssysteem naar behoren rekening wordt gehouden met alle soorten risico's, liquiditeits- en kapitaalniveaus, en dat het totale beloningsbeleid genderneutraal is, strookt met en bevorderlijk is voor een doeltreffend risicobeheer, en in lijn is met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de bedrijfscultuur en -waarden, de risicocultuur en de langetermijnbelangen van de beleggingsonderneming;

- h. beoordelen in hoeverre prestatiedoelen zijn bereikt of er behoefte is aan risicoaanpassing achteraf, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen;
 - i. een aantal mogelijke scenario's toetsen om na te gaan hoe het beloningsbeleid en de beloningspraktijken reageren op externe en interne gebeurtenissen, en back-testing uitvoeren van de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de toekenning en de risicocorrectie vooraf op basis van de werkelijke risicore resultaten.
54. Wanneer de beleggingsonderneming een beloningscommissie heeft ingesteld, dient de beloningscommissie rechtstreeks toezicht te houden op de beloning van de leidinggevende functionarissen in de compliancefuncties en de risicobeheer- en auditfuncties, indien deze zijn ingesteld. Hetzelfde geldt voor personeelsleden die belast zijn met de uitvoering van risicobeheerprocedures, wanneer er geen risicobeheerfunctie is ingesteld. De beloningscommissie dient aanbevelingen te doen aan de toezichthoudende functie over de opzet van het beloningspakket en de bedragen van de beloning die aan de hogere personeelsleden in de controlefuncties moeten worden betaald.

2.3.3 Procedure en rapportagelijnen

55. De beloningscommissie moet:
- a. toegang hebben tot alle gegevens en informatie betreffende het besluitvormingsproces van de toezichthoudende functie inzake de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken, het toezicht daarop en de toetsing daarvan;
 - b. beschikken over voldoende financiële middelen en onbelemmerde toegang tot alle informatie en gegevens van onafhankelijke controlefuncties, met inbegrip van risicobeheer;
 - c. zorgen voor voldoende betrokkenheid van de onafhankelijke controlefunctie en andere relevante functies (bv. personeelszaken, juridische zaken en strategische planning) binnen de respectieve deskundigheidsgebieden en zo nodig externe advies inwinnen.
56. De beloningscommissie dient samen te werken met andere commissies van de toezichthoudende functie waarvan de activiteiten mogelijk gevolgen hebben voor de opzet en het goede functioneren van beloningsbeleid en beloningspraktijken (bv. risico-, audit- en benoemingscommissie). Ook verstrekt zij adequate informatie over de verrichte activiteiten aan de toezichthoudende functie en, in voorkomend geval, aan de aandeelhoudersvergadering.
57. Wanneer er een risicocommissie is ingesteld, dient deze, onverminderd de taken van de beloningscommissie, te onderzoeken of er in de stimulansen die worden gegeven door het beloningsbeleid en de beloningspraktijken rekening wordt gehouden met het risico, het kapitaal, de liquiditeit en de waarschijnlijkheid en het tijdstip van winsten van de beleggingsonderneming.

58. Wanneer beide commissies zijn ingesteld, dient een lid van de risicocommissie zo nodig de vergaderingen van de beloningscommissie bij te wonen en vice versa.

2.4 Toetsing van het beloningsbeleid

59. De toezichthoudende functie en, indien deze is ingesteld, de beloningscommissie, dient ervoor te zorgen dat het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de beleggingsonderneming ten minste jaarlijks worden onderworpen aan een onafhankelijke centrale interne toetsing. Deze toetsing moet mede bestaan uit een analyse om te bepalen of het beloningsbeleid genderneutraal is.
60. Beleggingsondernemingen moeten de ontwikkeling van de loonkloof tussen mannen en vrouwen volgen; in het geval van beleggingsondernemingen met meer dan vijftig personeelsleden moet de berekening per land afzonderlijk worden gemaakt voor:
- a. aangewezen personeelsleden, exclusief leden van het leidinggevend orgaan;
 - b. leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie;
 - c. leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie; en
 - d. andere personeelsleden.
61. Wanneer er wezenlijke verschillen bestaan tussen de gemiddelde beloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden of van mannelijke en vrouwelijke leden van het leidinggevend orgaan, dienen beleggingsondernemingen de belangrijkste redenen daarvoor te documenteren, in voorkomend geval passende maatregelen te nemen of moeten zij kunnen aantonen dat de verschillen niet het gevolg zijn van een beloningsbeleid dat niet genderneutraal is.
62. In groepen beleggingsondernemingen dient de EU-moederonderneming ook een centrale toetsing van de naleving van de verordening, het groepsbeleid, de procedures en de interne regels uit te voeren.
63. Beleggingsondernemingen dienen de centrale en onafhankelijke toetsing op individuele basis te verrichten. In een groep kunnen dochterondernemingen terugvallen op de toetsing door de EU-moederonderneming of -beleggingsonderneming, wanneer de toetsing op geconsolideerde basis de beleggingsonderneming omvatte en wanneer de resultaten ter beschikking worden gesteld van de toezichthoudende functie van die beleggingsonderneming.

64. Onverminderd de verantwoordelijkheid van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie mogen de taken van de periodieke onafhankelijke toetsing van het beloningsbeleid geheel of ten dele worden uitbesteed aan beleggingsondernemingen¹⁴.
65. Als onderdeel van de centrale en onafhankelijke toetsing dienen beleggingsondernemingen te beoordelen of het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen:
- a. functioneren zoals beoogd (in het bijzonder of goedgekeurd beleid en goedgekeurde procedures en interne regels worden nageleefd, of de betaalde beloningen passend en in lijn met de bedrijfsstrategie zijn, en of naar behoren rekening is gehouden met het risicoprofiel, de langetermijndoelstellingen en andere doelstellingen van de beleggingsonderneming);
 - b. in overeenstemming zijn met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen; en
 - c. consequent in de hele groep worden toegepast en geen beperking inhouden van het vermogen van de beleggingsonderneming om te zorgen voor een solide kapitaalbasis in overeenstemming met hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren.
66. De andere relevante interne bedrijfsfuncties (bv. personeelszaken, juridische zaken, strategische planning enz.), evenals andere belangrijke commissies van de toezichthoudende functie (d.w.z. audit-, risico- en benoemingscommissies), dienen nauw te worden betrokken bij de toetsing van het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming om te waarborgen dat dit in overeenstemming is met de risicobeheerstrategie en het risicobeheerkader van de beleggingsonderneming.
67. Als uit periodieke toetsingen blijkt dat het beloningsbeleid niet werkt zoals bedoeld of zoals voorgeschreven, of als aanbevelingen worden gedaan, dient de beloningscommissie, indien deze is ingesteld, of de toezichthoudende functie ervoor te zorgen dat een actieplan voor verbetering wordt voorgesteld en aangenomen en tijdig ten uitvoer wordt gelegd.
68. De resultaten van de verrichte interne toetsing en de acties die zijn genomen om eventuele tekortkomingen te verhelpen, moeten worden gedocumenteerd, hetzij door middel van schriftelijke verslagen, hetzij door middel van de notulen van de vergadering van de desbetreffende commissies of de toezichthoudende functie, en ter beschikking worden gesteld van het leidinggevend orgaan, de desbetreffende commissies en de bedrijfsfuncties.

¹⁴ Zie de EBA-richtsnoeren inzake uitbesteding en Gedelegeerde Verordening (EU) 2017/565 van de Commissie van 25 april 2016 houdende aanvulling van Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad wat betreft de door beleggingsondernemingen in acht te nemen organisatorische eisen en voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening en wat betreft de definitie van begrippen voor de toepassing van genoemde richtlijn

2.5 Interne transparantie

69. Het beloningsbeleid van een beleggingsonderneming dient intern te worden bekendgemaakt aan alle personeelsleden en te allen tijde voor alle personeelsleden toegankelijk te zijn. Vertrouwelijke aspecten van de beloning van individuele personeelsleden zijn niet onderworpen aan interne transparantie.
70. Personeelsleden behoren te worden geïnformeerd over de kenmerken van hun variabele beloning en over de procedure en de criteria die worden gebruikt om de invloed van hun beroepswerkzaamheden op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming en hun variabele beloning te beoordelen. Vooral het beoordelingsproces betreffende de prestaties van het individuele personeelslid dient naar behoren te worden gedocumenteerd en dient transparant te zijn voor de betrokken personeelsleden.

3. Beloningsbeleid en groepscontext

71. Overeenkomstig artikel 25 van Richtlijn (EU) 2019/2034 moeten beleggingsondernemingen, onverminderd de afwijkingen waarin artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034 voorziet, aan alle voorschriften van de artikelen 26, 30, 31, 32 en 33 van die richtlijn voldoen. Dit omvat de toepasselijke technische reguleringsnorm inzake beloning. De vereisten en de specificaties daarvan in deze richtsnoeren zijn van toepassing op individuele basis en, in voorkomend geval, op geconsolideerde basis als bedoeld in artikel 7 van Verordening (EU) 2019/2033.
72. Op geconsolideerd niveau dienen de EU-moederonderneming en de bevoegde autoriteiten er zorg voor te dragen dat er een beloningsbeleid wordt ingevoerd en nageleefd voor alle personeelsleden, met inbegrip van alle aangewezen personeelsleden, bij alle beleggingsondernemingen en andere entiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen, met inbegrip van alle bijkantoren. Het beloningsbeleid dient genderneutraal te zijn. Er moet rekening worden gehouden met specifieke beloningsvereisten van dochterondernemingen.
73. Ten aanzien van beleggingsondernemingen en entiteiten binnen een groep die in meer dan één lidstaat gevestigd zijn, moet in het groepsbrede beloningsbeleid worden gespecificeerd hoe bij de uitvoering ervan moet worden omgegaan met verschillen tussen de nationale implementaties van de beloningsvereisten van Richtlijn (EU) 2019/2034.
74. Bij de toepassing van de vereisten op geconsolideerde basis zijn de beloningsvereisten die van toepassing zijn in de lidstaat waar de EU-moederonderneming is gevestigd, ook van toepassing op aangewezen personeelsleden die het risicoprofiel van de groep wezenlijk beïnvloeden, zelfs indien de tenuitvoerlegging van de vereisten van artikelen 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 door de lidstaat waar de moederonderneming is gevestigd, strikter is.
75. Personeelsleden van een moederonderneming in een derde land die gedetacheerd zijn bij een dochteronderneming in de EU die een beleggingsonderneming of een bijkantoor is, en die, als zij rechtstreeks in dienst zouden zijn van de beleggingsonderneming of het bijkantoor in de EU,

tot de aangewezen personeelsleden van die beleggingsonderneming of dat bijkantoor in de EU zouden behoren, worden geacht aangewezen personeelsleden te zijn. Deze gedetacheerde personeelsleden dienen te zijn onderworpen aan de beloningsbepalingen in Richtlijn (EU) 2019/2034 zoals deze ten uitvoer worden gelegd in de lidstaat waar de beleggingsonderneming of het bijkantoor in de EU is gevestigd, evenals aan de toepasselijke technische reguleringsnormen. In het geval van detacheringen voor korte duur, bijvoorbeeld wanneer een persoon maar enkele weken in een lidstaat verblijft om projectwerkzaamheden te verrichten, dient de betrokken persoon alleen aan deze bepalingen onderworpen te zijn wanneer hij of zij op grond van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden een aangewezen personeelslid is, rekening houdend met de beloning die wordt toegekend voor desbetreffende periode en de rol en verantwoordelijkheden tijdens de detachering.

76. Kortlopende contracten of detacheringen mogen niet worden gebruikt als middel om de beloningsvereisten van Richtlijn (EU) 2019/2034 en daarmee verband houdende normen of richtsnoeren te omzeilen.
77. De beloningsvereisten van Richtlijn (EU) 2019/2034 en de bepalingen van deze richtsnoeren gelden voor beleggingsondernemingen in de lidstaten, ook wanneer dit dochterondernemingen van een moederbeleggingsonderneming of een instelling in een derde land zijn. Wanneer een dochteronderneming in de EU van een moederbeleggingsonderneming in een derde land een EU-moederonderneming is, omvat de prudentiële consolidatie niet het niveau van de in een derde land gevestigde moederbeleggingsonderneming en andere rechtstreekse dochterondernemingen van die moederbeleggingsonderneming. De EU-moederonderneming dient te waarborgen dat in haar eigen beloningsbeleid rekening wordt gehouden met het groepsbrede beloningsbeleid van de moederbeleggingsonderneming in een derde land, voor zover dit niet in strijd is met de vereisten van relevante EU- of nationale wetgeving, waaronder deze richtsnoeren.

4 Evenredigheid

78. Het evenredigheidsbeginsel als bedoeld in artikel 26, lid 3, van Richtlijn (EU) 2019/2034 is bedoeld om het beloningsbeleid en de beloningspraktijken op consistente wijze in overeenstemming te brengen met het individuele risicoprofiel en de individuele risicobereidheid en strategie van een beleggingsonderneming, zodat de doelstellingen van de beloningsvereisten doeltreffend worden gerealiseerd.
79. Bij een evenredige toepassing van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren moeten beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten rekening houden met de aard, schaal en complexiteit en de risico's die inherent zijn aan het bedrijfsmodel en de activiteiten van de beleggingsonderneming.

80. De verplichting om te beschikken over een degelijk en doeltreffend beloningsbeleid en idem beloningspraktijken geldt voor alle beleggingsondernemingen en ten aanzien van al hun personeelsleden, ongeacht de verschillende kenmerken van de beleggingsondernemingen.
81. Bij de beoordeling van wat evenredig is en bij de bepaling van het vereiste niveau van verfijning van het beloningsbeleid en de risicometingsbenaderingen, dienen beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten rekening te houden met de combinatie van de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van alle bovengenoemde criteria. Een bedrijfsactiviteit kan bijvoorbeeld een kleinschalig karakter hebben, maar kan vanwege de aard van de activiteiten of de complexiteit van de producten niettemin complexe activiteiten en risicoprofielen omvatten.
82. Wanneer beleggingsondernemingen gemachtigd zijn om de in de punten 2, 3, 4, 6 en 7, van deel A van bijlage 1 bij Richtlijn 2014/65/EU genoemde diensten en activiteiten te verrichten, moet als algemeen beginsel een hoger niveau van verfijning worden verwacht, met name wanneer de beleggingsonderneming gemachtigd is om gelden of activa van cliënten aan te houden.
83. Het bovenstaande in aanmerking nemende, dienen beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten ten minste rekening te houden met de volgende criteria:
 - a. de activa op en buiten de balans van de beleggingsonderneming, en of de beleggingsonderneming voldoet aan de criteria en de drempels van artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034;
 - b. of de beleggingsonderneming gemachtigd is gelden of activa van cliënten aan te houden;
 - c. het soort toegestane activiteiten en diensten (bv. delen A en B van bijlage I bij Richtlijn 2014/65/EU) en andere diensten (bv. clearingdiensten) die de beleggingsonderneming verricht;
 - d. de omvang van de beheerde activa;
 - e. de veiliggestelde en beheerde activa;
 - f. de omvang van verwerkte cliëntenorders;
 - g. de omvang van de dagelijkse transactiestroom;
 - h. de geografische aanwezigheid van de beleggingsonderneming en de omvang van de werkzaamheden in elk rechtsgebied, met inbegrip van derde landen;
 - i. de rechtsvorm en het beschikbare eigen en vreemd vermogen;
 - j. de methoden die worden gebruikt om de kapitaalvereisten te bepalen;

- k. of de beleggingsonderneming deel uitmaakt van een groep en, zo ja, de voor de groep uitgevoerde evenredigheidsbeoordeling en de kenmerken van de groep waartoe de beleggingsonderneming behoort;
 - l. de onderliggende bedrijfsstrategie;
 - m. de structuur van de bedrijfsactiviteiten en de tijdshorizon, meetbaarheid en voorspelbaarheid van de risico's van de bedrijfsactiviteiten;
 - n. de financieringsstructuur van de beleggingsonderneming;
 - o. de interne organisatie van de beleggingsonderneming, met inbegrip van het niveau van de variabele beloning die aan aangewezen personeelsleden kan worden betaald;
 - p. de voornaamste bronnen en de structuur van winsten en verliezen van de beleggingsonderneming;
 - q. het soort cliënten (b.v. particulieren, naamloze vennootschappen, kleine en middelgrote ondernemingen (mkb), overheidsinstanties);
 - r. de complexiteit van financiële instrumenten of contracten;
 - s. de uitbestede functies en distributiekkanalen;
 - t. de bestaande IT-systemen, met inbegrip van continuïteitssystemen en uitbestedingsfuncties op dit gebied.
84. Voordat de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren op evenredige wijze worden toegepast, dienen personeelsleden te worden aangewezen op basis van de criteria van artikel 30, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034 en de Gedelegeerde Verordening van de Commissie overeenkomstig artikel 30, lid 4, van die Richtlijn (technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden), en aanvullende interne criteria¹⁵.
85. Bij de tenuitvoerlegging van specifiek beloningsbeleid voor verschillende categorieën aangewezen personeelsleden, overeenkomstig hoofdstukken 3 en 4 van deze richtsnoeren, dient bij de toepassing van het evenredigheidsbeginsel rekening te worden gehouden met het effect van de desbetreffende categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa.
86. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat beleggingsondernemingen voldoen aan de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren op een wijze die gelijke concurrentievoorwaarden voor de verschillende beleggingsondernemingen waarborgt.

¹⁵ Zie de richtsnoeren voor de aanwijzingsprocedure in hoofdstuk 5 van deze richtsnoeren.

Vrijstellingen van het uitbetalingsproces voor variabele beloning

87. Onverminderd de tenuitvoerlegging van artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034 door de lidstaten is een beleggingsonderneming met totale activa onder de in de nationale wetgeving bepaalde drempel, mogelijk niet verplicht toepassing geven aan de vereisten om de variabele beloning uit te stellen en deze uit te betalen in instrumenten als bedoeld in artikel 32, lid 1, onder j) en l), en artikel 32, lid 3, derde alinea, van Richtlijn (EU) 2019/2034.
88. Bij de vaststelling van het bedrag van de jaarlijkse variabele beloning die aan een personeelslid wordt uitbetaald en de effectieve verhouding tussen de variabele en de vaste jaarlijkse beloning in de zin van artikel 32, lid 4, onder b), van Richtlijn (EU) 2019/2034, d.w.z. de toepassing van vrijstellingen van de verplichting om de variabele beloning uit te stellen en uit te betalen in instrumenten aan individuele personeelsleden, dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met de onder a) en b) bedoelde bedragen en dienen zij de verdere voorwaarden zoals vervat onder c) tot en met h) in acht te nemen:
- a. de jaarlijkse variabele beloning die is toegekend voor de prestatieperiode die gelijk is aan het boekjaar waarvoor wordt bepaald of de vrijstelling kan worden toegepast en alle prestatieperioden die in dat boekjaar zijn geëindigd, ongeacht de duur van de onderliggende prestatieperioden die in dat boekjaar zijn geëindigd; dit omvat bijvoorbeeld het volledige bedrag van de variabele beloning op basis van roulerende en niet-roulerende meerjarige opbouwperioden en retentiebonussen voor perioden van meer dan één jaar wanneer de onderliggende periode in het gegeven boekjaar is geëindigd;
 - b. de jaarlijkse vaste beloning die voor het voorgaande prestatiejaar is toegekend; beleggingsondernemingen hoeven geen rekening te houden met andere beloningen die volgens de punten 127 en 128 als vaste beloning worden beschouwd;
 - c. de variabele beloning die is toegekend voor het voorafgaande prestatiejaar, onafhankelijk van de wijze waarop de beloning wordt betaald, d.w.z. in geldmiddelen, instrumenten of andere vormen van variabele beloning;
 - d. de variabele beloning dient alle vormen van toegekende variabele beloning te omvatten, met inbegrip van prestatiegerelateerde variabele beloning, bedragen die als gegarandeerde variabele beloning worden uitbetaald, retentiebonussen, ontslagvergoedingen of uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen;
 - e. het bedrag van de variabele beloning die wordt toegekend voor prestatieperioden van meer dan één jaar, bv. op basis van langetermijnbeloningsregelingen of meerjarige opbouwperioden, rekening houdend met het volledige bedrag voor het prestatiejaar waarin de prestatieperioden eindigen;

- f. het volledige bedrag van de variabele beloning die in het prestatiejaar is toegekend in de vorm van gegarandeerde variabele beloning, retentiebonussen, ontslagvergoedingen en uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen;
 - g. de bedragen dienen gebaseerd te zijn op de definitie voor vaste en variabele beloning in deze richtsnoeren en te worden berekend op basis van de toegekende brutobeloning;
 - h. wanneer het bedrag op individuele basis wordt bepaald, moet rekening worden gehouden met de door de beleggingsonderneming toegekende beloning; wanneer het bedrag op geconsolideerde basis wordt bepaald, moet rekening worden gehouden met alle binnen het toepassingsgebied van de prudentiële consolidatie toegekende beloningen; en
 - i. wanneer de beloning wordt uitbetaald in een valuta anders dan de euro, moeten de bedragen in euro worden omgerekend aan de hand van de door de Commissie bekendgemaakte wisselkoers voor financiële programmering en de begroting voor de laatste maand van het boekjaar van de beleggingsonderneming.¹⁶
89. Voor de berekening van het gemiddelde van de waarde van de activa voor de vierjarige periode die onmiddellijk voorafgaat aan het lopende boekjaar in de zin van artikel 32, lid 4, onder a), van Richtlijn (EU) 2019/2034, dienen beleggingsondernemingen gebruik te maken van het gewone gemiddelde van deze waarde aan het eind van de vier voorgaande boekjaren. Wanneer de boekhouding in een andere valuta dan de euro wordt gevoerd, moeten de bedragen in euro worden omgerekend aan de hand van de door de Commissie bekendgemaakte wisselkoers voor financiële programmering en de begroting voor de laatste maand van elk boekjaar.
90. Wanneer bevoegde autoriteiten ingevolge nationale wetgeving bevoegd zijn om de drempels uit hoofde van artikel 32, lid 4, onder a), van Richtlijn (EU) 2019/2034 voor individuele beleggingsondernemingen vast te stellen, dienen de bevoegde autoriteiten bij het verlagen of verhogen van de drempels rekening te houden met de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de beleggingsonderneming, haar interne organisatie of, in voorkomend geval, de kenmerken van de groep waartoe zij behoort, en tevens rekening te houden met de in deze richtsnoeren vastgestelde evenredigheidscriteria. Hetzelfde geldt voor de verlaging van de drempels die zijn vastgesteld in artikel 32, lid 5, onder c), d) en e), en artikel 32, lid 6.
91. Wanneer krachtens nationale wetgeving de bevoegde autoriteiten de drempels uit hoofde van artikel 32, lid 7, van Richtlijn (EU) 2019/2034 voor individuele personeelsleden mogen vaststellen, moeten de bevoegde autoriteiten, wanneer zij de drempel verlagen, rekening houden met de criteria in dit artikel en met het effect van de beroepsactiviteiten van de personeelsleden op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming en de door haar beheerde activa in vergelijking met andere aangewezen personeelsleden. Wanneer er bijvoorbeeld

¹⁶ De wisselkoersen zijn te vinden op de website van de Europese Commissie: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

sprake is van een meer wezenlijke invloed op het risicoprofiel, kan het aangewezen zijn te eisen dat uitstel en uitbetaling in instrumenten worden toegepast.

5. De aanwijzingsprocedure

92. Beleggingsondernemingen zijn verantwoordelijk voor het identificeren van de personeelsleden wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa wezenlijk beïnvloeden (aangewezen personeelsleden). Elke beleggingsonderneming dient jaarlijks een zelfbeoordeling uit te voeren om alle personeelsleden aan te wijzen wier beroepswerkzaamheden een wezenlijke invloed hebben of kunnen hebben op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa. De aanwijzingsprocedure dient een onderdeel te zijn van het totale beloningsbeleid van de beleggingsonderneming.
93. De zelfbeoordeling behoort te zijn gebaseerd op de kwalitatieve en kwantitatieve criteria die zijn beschreven in de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en, indien nodig om te waarborgen dat alle personeelsleden worden aangewezen wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa wezenlijk beïnvloeden, door de beleggingsonderneming zelf geformuleerde aanvullende criteria die de risiconiveaus van verschillende activiteiten binnen de beleggingsonderneming en de invloed van de personeelsleden op het risicoprofiel weerspiegelen.
94. Bij de toepassing van kwantitatieve criteria op basis van de beloning van personeelsleden dient rekening te worden gehouden met de vaste beloning die met betrekking tot het voorgaande boekjaar aan personeelsleden is toegekend en met de variabele beloning die in of met betrekking tot het voorgaande boekjaar aan personeelsleden is toegekend. De variabele beloning die in het voorgaande boekjaar is toegekend, is de variabele beloning die in het voorgaande boekjaar is toegekend met betrekking tot eerdere prestaties. Beleggingsondernemingen moeten in hun beloningsbeleid de toepasselijke methode aangeven. Bij de toepassing van kwantitatieve criteria op basis van de beloning van personeelsleden dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met alle geldelijke en niet-geldelijke vaste en variabele beloningscomponenten die worden toegekend voor beroepswerkzaamheden. Gangbare beloningspakketten die niet op individueel niveau worden meegewogen, dienen te worden meegerekend op basis van de totale som, die op basis van objectieve criteria wordt verdeeld over de afzonderlijke personeelsleden.
95. Bij de toepassing van in euro bepaalde kwantitatieve criteria dienen beleggingsondernemingen die een beloning toekennen in een andere valuta dan de euro, de toepasselijke drempels om te rekenen aan de hand van hetzij de interne wisselkoers die wordt gebruikt voor de consolidatie van de rekeningen, hetzij de wisselkoers die de Commissie gebruikt voor financiële programmering en de begroting van de maand waarin de beloning is toegekend of de wisselkoers voor de laatste maand van het boekjaar van de beleggingsonderneming. De

beleggingsonderneming dient te documenteren welke methode is gebruikt om de wisselkoers in haar beloningsbeleid te bepalen.

96. De zelfbeoordeling dient helder, consistent en naar behoren gedocumenteerd te zijn en moet gedurende het jaar periodiek worden bijgewerkt, ten minste wat betreft de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden en, voor zover van toepassing, de aanvullende criteria van de beleggingsondernemingen. Beleggingsondernemingen dienen erop toe te zien dat personeelsleden die in een boekjaar gedurende een periode van ten minste drie maanden onder de criteria van artikel 3 of de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden vallen dan wel daar waarschijnlijk onder zullen vallen, als aangewezen personeelsleden worden behandeld.
97. De volgende informatie moet ten minste worden opgenomen in de documentatie van de uitgevoerde zelfbeoordeling betreffende het identificeren van personeelsleden:
 - a. de motivering die ten grondslag ligt aan de zelfbeoordeling en de reikwijdte van de toepassing ervan;
 - b. de gehanteerde aanpak voor de beoordeling van de risico's die voortvloeien uit de bedrijfsstrategie en activiteiten van de beleggingsonderneming, ook in andere geografische locaties;
 - c. de wijze van beoordeling van personen die werkzaam zijn bij beleggingsondernemingen en andere entiteiten binnen de consolidatie, in dochterondernemingen en bijkantoren, ook die welke in derde landen zijn gevestigd;
 - d. de rol en verantwoordelijkheden van de verschillende groepsorganen en interne functies die betrokken zijn bij de opzet, het toezicht, de toetsing en de toepassing van het zelfbeoordelingsproces; en
 - e. de uitkomst van de procedure voor aanwijzing van personeelsleden.
98. Beleggingsondernemingen dienen documentatie bij te houden van de aanwijzingsprocedure en de uitkomst daarvan en moeten tegenover hun bevoegde toezichthoudende autoriteit kunnen aantonen hoe de personeelsleden zijn aangewezen aan de hand van zowel de kwalitatieve als kwantitatieve criteria als bedoeld in de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, en eventuele aanvullende criteria die door de beleggingsondernemingen worden gehanteerd.
99. De documentatie van de zelfbeoordeling behoort ten minste het aantal aangewezen personeelsleden te omvatten, met inbegrip van het aantal personeelsleden dat voor het eerst is aangewezen, de verantwoordelijkheden en werkzaamheden die verband houden met hun functies, hun namen of een andere unieke identificatie, en de toewijzing van de aangewezen personeelsleden aan bedrijfsonderdelen binnen de beleggingsonderneming, evenals een vergelijking met de uitkomsten van de zelfbeoordeling van het voorgaande jaar.

100. De documentatie dient ook personeelsleden te omvatten die op grond van kwantitatieve criteria zijn aangewezen, maar wier beroepswerkzaamheden volgens de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden niet worden geacht van wezenlijke invloed te zijn op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de haar beheerde activa. Beleggingsondernemingen dienen de documentatie gedurende een passende periode te bewaren, zodat deze door de bevoegde autoriteiten kan worden gecontroleerd.

5.1 Voorafgaande goedkeuring van uitsluitingen

101. Wanneer de beleggingsonderneming overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden vaststelt dat de beroepswerkzaamheden van het personeelslid geen wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming en de door haar beheerde activa en een voorafgaande goedkeuring aanvraagt, geldt het volgende:

- a. het leidinggevend orgaan dient op basis van de analyse die in het kader van de jaarlijkse aanwijzingsprocedure is uitgevoerd, te beslissen of personeelsleden inderdaad geen wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa, en dient de toezichthoudende functie in kennis te stellen van het genomen besluit. De toezichthoudende functie of, indien ingesteld, de beloningscommissie, dient de criteria en de procedure volgens welke de besluiten worden genomen en de gemaakte uitzonderingen goed te keuren;¹⁷
- b. elke verzoek om voorafgaande goedkeuring dient onverwijld te worden ingediend, doch uiterlijk binnen zes maanden na het einde van het voorgaande boekjaar. De bevoegde autoriteit dient de aanvraag te beoordelen en goed te keuren of af te wijzen, voor zover mogelijk, binnen een termijn van drie maanden na ontvangst van de volledige documentatie;
- c. wanneer in het voorgaande boekjaar aan het personeelslid een totale beloning van 1 000 000 EUR of meer is toegekend, dient de bevoegde autoriteit de Europese Bankautoriteit onmiddellijk in kennis te stellen van de ontvangen aanvraag en van haar eerste beoordeling. De bevoegde autoriteit dient EBA op verzoek onmiddellijk alle door de beleggingsonderneming ontvangen informatie te verstrekken. EBA neemt contact op met de bevoegde autoriteit om ervoor te zorgen dat dergelijke uitsluitingen op consistente wijze worden toegestaan voordat de bevoegde autoriteit een besluit neemt over de goedkeuring of afwijzing van de aanvraag.

102. De voorafgaande goedkeuring met betrekking tot uitsluitingen van personeelsleden die in verband met de kwantitatieve criteria zijn aangewezen, dient slechts voor beperkte tijd te worden verleend. Het verzoek om voorafgaande goedkeuring overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden behoort elk jaar te worden ingediend. Ten aanzien van personeelsleden voor wie voor het eerst een besluit over

¹⁷ Zie punt 103 voor de goedkeuring van uitzonderingen op het beloningsbeleid.

de aanvraag wordt genomen, dient de voorafgaande goedkeuring alleen het boekjaar te betreffen waarin om voorafgaande toestemming is gevraagd en het boekjaar dat daarop volgt. Ten aanzien van personeelsleden voor wie de uitsluiting al voor het lopende boekjaar is goedgekeurd, mag de voorafgaande goedkeuring alleen betrekking hebben op het volgende boekjaar.

103. Ingeval aangewezen personeelsleden worden uitgesloten in dochterondernemingen die zelf niet onder Richtlijn (EU) 2019/2034 vallen, is de bevoegde autoriteit de bevoegde autoriteit van de moederbeleggingsonderneming. Voor bijkantoren van beleggingsondernemingen waarvan het hoofdkantoor zich in een derde land bevindt, is de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor het toezicht op beleggingsondernemingen in de lidstaat waar het bijkantoor is gevestigd, de bevoegde autoriteit.
104. Verzoeken om voorafgaande goedkeuring behoren de namen of andere unieke identificatoren van alle aangewezen personeelsleden te bevatten voor wie een uitsluiting zou moeten gelden, het percentage van de bijdrage van de bedrijfseenheid aan het totale eigenvermogensvereiste van de beleggingsonderneming waar het personeelslid werkzaam is en de analyse van de invloed van elk aangewezen personeelslid op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming. Wanneer aangewezen personeelsleden werkzaam zijn in dezelfde bedrijfseenheid en dezelfde functie hebben, behoort een gezamenlijke beoordeling te worden uitgevoerd.

5.2 Governance van de aanwijzingsprocedure

105. Het leidinggevend orgaan heeft de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de aanwijzingsprocedure en het desbetreffende beleid. Het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie dient:
 - a. het beleid inzake de aanwijzingsprocedure goed te keuren als onderdeel van het beloningsbeleid;
 - b. betrokken te zijn bij het ontwerp van de zelfbeoordeling;
 - c. te waarborgen dat de beoordeling voor het identificeren van personeelsleden naar behoren wordt uitgevoerd overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/2034, de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, en deze richtsnoeren;
 - d. continu toezicht te houden op de aanwijzingsprocedure;
 - e. eventuele materiële uitzonderingen op wijzigingen in het vastgestelde beleid goedkeuren en het effect daarvan zorgvuldig overwegen en controleren;
 - f. goedkeuring te verlenen aan of toezicht te houden op uitsluitingen van personeelsleden overeenkomstig de technische reguleringsnormen met betrekking tot de aangewezen personeelsleden wanneer de beleggingsonderneming van oordeel is dat de personeelsleden niet voldoen aan de kwantitatieve criteria die zijn vastgelegd in de

technische reguleringsnormen met betrekking tot de aangewezen personeelsleden, omdat zij in feite geen wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa;

g. het goedgekeurde beleid periodiek te evalueren en zo nodig te wijzigen.

106. Wanneer een beloningscommissie is ingesteld, dient zij actief betrokken te worden bij de aanwijzingsprocedure, in overeenstemming met haar verantwoordelijkheden voor de voorbereiding van besluiten over beloning. Wanneer geen beloningscommissie is ingesteld, dienen de niet-uitvoerende en zo mogelijk de onafhankelijke leden van het leidinggevend orgaan in zijn bestuursfunctie de respectieve taken uit te voeren.
107. De compliancefunctie, de risicobeheerfunctie of de personeelsleden die zijn belast met de risicobeheersprocedures, de bedrijfsondersteunende functies (bijvoorbeeld juridische zaken, personeelszaken) en de desbetreffende commissies van het leidinggevend orgaan (de risicocommissie, de benoemingscommissie en de auditcommissie) dienen voortdurend betrokken te zijn bij de aanwijzingsprocedure overeenkomstig hun respectieve rol. Met name de risicocommissie, indien deze is ingesteld, dient betrokken te worden bij de aanwijzingsprocedure, onverminderd de taken van de beloningscommissie. Beleggingsondernemingen dienen zorg te dragen voor een adequate uitwisseling van informatie tussen alle interne organen en functies die bij de aanwijzingsprocedure betrokken zijn. De aanwijzingsprocedure en de uitkomst ervan dienen aan een onafhankelijke interne of externe toetsing te worden onderworpen.

5.3 Identificatieprocedure op individueel en geconsolideerd niveau

108. Bij de vaststelling van de categorieën personeelsleden overeenkomstig artikel 30, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034, moeten de beleggingsondernemingen de kwalitatieve en kwantitatieve aanwijzingscriteria toepassen die in de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden zijn opgenomen en die welke aanvullend door de beleggingsondernemingen zijn vastgesteld, zowel op individuele basis, met gebruikmaking van de cijfers en rekening houdend met de situatie van de individuele beleggingsonderneming, als daarnaast op geconsolideerde basis. Op geconsolideerde basis dient de EU-moederonderneming de criteria toe te passen met gebruikmaking van de geconsolideerde cijfers en rekening houdend met de geconsolideerde situatie en de gevolgen voor het risicoprofiel van de beleggingsondernemingen op geconsolideerde basis.
109. Bij de toepassing van de kwalitatieve aanwijzingscriteria op geconsolideerd niveau worden personeelsleden van een dochteronderneming alleen opgenomen wanneer zij verantwoordelijk zijn voor de in deze criteria genoemde functies op geconsolideerde basis. Zo dient een personeelslid van een dochteronderneming dat lid is van het leidinggevend orgaan van die dochteronderneming alleen te worden beoordeeld op het criterium "het personeelslid

is lid van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie” als hij/zij ook lid is van het leidinggevend orgaan van de moederbeleggingsonderneming in de EU.

110. Bij de toepassing van kwantitatieve aanwijzingscriteria op geconsolideerde basis dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met alle aan een personeelslid toegekende beloningen die binnen het volledige toepassingsgebied van prudentiële consolidatie vallen.
111. Bij de toepassing van kwalitatieve aanwijzingscriteria dienen beleggingsondernemingen vast te stellen welke personeelsleden verantwoordelijk zijn voor de functie die in de kwalitatieve wordt genoemd. Het belangrijkste criterium voor aanwijzing is niet de naam van de functie, maar de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die aan de functie zijn toegekend.

5.4 Rol van de EU-moederonderneming

112. De EU-moederonderneming dient te zorgen voor de algehele consistentie van het beloningsbeleid van de groep, met inbegrip van de aanwijzingsprocedures en de juiste tenuitvoerlegging op geconsolideerde en individuele basis.

5.5 Rol van dochterondernemingen en bijkantoren

113. Beleggingsondernemingen die dochterondernemingen zijn van een EU-moederonderneming, dienen in hun beloningsbeleid het beleid ten uitvoer te leggen dat is vastgesteld door de consoliderende EU-moederonderneming en de aanwijzingsprocedure voor personeelsleden.
114. Alle dochterondernemingen dienen actief deel te nemen aan de aanwijzingsprocedure die wordt uitgevoerd door de consoliderende EU-moederonderneming. Dit houdt met name in dat elke dochteronderneming die onder de prudentiële consolidatie valt, met inbegrip van dochterondernemingen die zelf niet aan Richtlijn (EU) 2019/2034 onderworpen zijn, de EU-moederonderneming alle informatie dient te verstrekken die nodig is om naar behoren alle personeelsleden aan te wijzen die het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa op geconsolideerd niveau wezenlijk beïnvloeden.
115. Dochterondernemingen die zelf niet onderworpen zijn aan Richtlijn (EU) 2019/2034, hoeven op individueel niveau geen aanwijzingsprocedure uit te voeren, tenzij zij daartoe verplicht zijn op grond van sectorspecifieke beloningsvereisten. Voor dochterondernemingen die niet onder de richtlijn of andere specifieke beloningsvereisten vallen, dient de beoordeling te worden uitgevoerd door de EU-moederonderneming op geconsolideerde basis, op basis van door de dochteronderneming verstrekte informatie. Beleggingsondernemingen die binnen het toepassingsgebied van Richtlijn (EU) 2019/2034 vallen, dienen hun eigen zelfbeoordeling voor het identificeren van personeelsleden op individueel niveau te verrichten. Beleggingsondernemingen die zijn opgenomen in een aanwijzingsprocedure op

geconsolideerde basis, mogen de praktische uitvoering van de aanwijzingsprocedure op individueel niveau delegeren aan de EU-moederonderneming.

116. In een lidstaat gevestigde bijkantoren van beleggingsondernemingen met een hoofdkantoor in een derde land en beleggingsondernemingen in een lidstaat die dochterondernemingen zijn van moederbeleggingsondernemingen in derde landen, dienen de aanwijzingsprocedure uit te voeren en hun moederbeleggingsonderneming over de uitkomsten hiervan te informeren. In een lidstaat gevestigde beleggingsondernemingen dienen hun dochterondernemingen die onder de prudentiële consolidatie vallen alsook bijkantoren in derde landen in hun beoordeling op te nemen. Beleggingsondernemingen moeten zich ervan bewust zijn dat bijkantoren een niet-onafhankelijk deel van de beleggingsonderneming vormen.
117. Voor bijkantoren van beleggingsondernemingen uit derde landen die zich in een lidstaat bevinden, moeten de aanwijzingscriteria op dezelfde wijze op de functies, bedrijfsactiviteiten en personeelsleden in een lidstaat worden toegepast als wanneer het een beleggingsonderneming op individueel niveau zou zijn.

6. Kapitaalbasis

118. Beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat de toekenning, uitbetaling en verwerving van variabele beloning, met inbegrip van de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen, in het kader van het beloningsbeleid van de beleggingsondernemingen geen nadelige gevolgen heeft voor het vermogen van de beleggingsondernemingen om te zorgen voor een solide kapitaalbasis.
119. Bij de beoordeling van de vraag of de kapitaalbasis gezond is, moet de beleggingsonderneming rekening houden met haar totale eigen vermogen, de samenstelling daarvan en met name het uit gewone aandelen bestaande tier 1-kernkapitaal en de eigenvermogensvereisten. Het vereiste om een gezonde kapitaalbasis te behouden geldt ook op geconsolideerde basis. Bovendien moeten de bevoegde autoriteiten rekening houden met de resultaten van hun toezichtbeoordelingen.
120. Beleggingsondernemingen dienen het effect van variabele beloning — zowel directe als uitgestelde bedragen — op te nemen in hun kapitaal- en liquiditeitsplanning en in hun algehele interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid.
121. De totale variabele beloning die door een beleggingsonderneming wordt toegekend, mag niet leiden tot een beperking van het vermogen van de beleggingsonderneming om op lange termijn een solide kapitaalbasis in stand te houden of te herstellen. Bij de toekenning van variabele beloning dient rekening te worden gehouden met de belangen van aandeelhouders en eigenaren, beleggers en andere stakeholders. Variabele beloning mag niet worden toegekend of uitbetaald wanneer dat ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis van de beleggingsonderneming niet langer solide is. De beleggingsonderneming dient deze vereisten,

de resultaten van het interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid, haar meerjarige kapitaalplanning en de aanbevelingen van de bevoegde autoriteiten en de Europese toezichthoudende autoriteiten inzake uitkeringen in overweging te nemen bij het bepalen van:

- a. de totale pool van variabele beloning die in dat jaar kan worden toegewezen; en
- b. het bedrag aan variabele beloning dat in dat jaar wordt uitgekeerd of verworven.

122. Beleggingsondernemingen die geen solide kapitaalbasis hebben of waarbij de soliditeit van de kapitaalbasis in gevaar is, dienen de volgende maatregelen te nemen ten aanzien van variabele beloning:

- a. verminderen van de variabele bonuspool, met inbegrip van de mogelijkheid om deze tot nul terug te brengen;
- b. treffen van de noodzakelijke prestatieaanpassingsmaatregelen, met name malusregelingen;
- c. inzetten van de nettowinst van de beleggingsonderneming over dat jaar en eventueel volgende jaren om de kapitaalbasis te versterken. De beleggingsonderneming mag een vermindering van de variabele vergoeding waartoe is overgegaan om een solide kapitaalbasis te waarborgen, niet compenseren in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden die een omzeiling van deze bepaling inhouden.

123. De bevoegde autoriteiten dienen in te grijpen wanneer de toekenning van variabele beloning nadelige gevolgen heeft voor het in stand houden van een solide kapitaalbasis, door te eisen dat de beleggingsonderneming de vastgestelde pool van variabele beloningen vermindert of daarvoor een maximum vaststelt, totdat de kapitaaltoereikendheid is verbeterd; en zo nodig te eisen dat zij prestatieaanpassingsmaatregelen, in het bijzonder malusregelingen, treft en nettowinsten gebruikt om haar eigen vermogen te versterken.

Titel II – Beloningsstructuur

7. Beloningscategorieën

124. Krachtens Richtlijn (EU) 2019/2034/EU is beloning ofwel vast, ofwel variabel. Er bestaat geen derde beloningscategorie. Onverminderd de nationale tenuitvoerlegging van vrijstellingen uit hoofde van artikel 32, leden 4 tot en met 7, van Richtlijn (EU) 2019/2034 moet, wanneer de beloning variabel is en wordt betaald aan aangewezen personeelsleden, niet alleen worden voldaan aan de algemene vereisten van artikel 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034, maar ook aan alle vereisten van artikelen 26 en 30 van die richtlijn. Daartoe behoren beleggingsondernemingen overeenkomstig deze richtsnoeren de beloningscomponenten als vaste of als variabele beloning te categoriseren en in hun beloningsbeleid heldere, objectieve, vooraf bepaalde en transparante criteria vast te leggen voor de indeling van alle

beloningscomponenten in de categorie vaste beloning of variabele beloning overeenkomstig deze richtsnoeren.

125. Wanneer het niet mogelijk is een component duidelijk aan de vaste beloning toe te wijzen op basis van de in deze richtsnoeren gegeven criteria, moet deze component als variabele beloning worden beschouwd.
126. Er is sprake van vaste beloning wanneer de voorwaarden voor de toekenning ervan en het bedrag:
 - a. gebaseerd zijn op vooraf vastgestelde criteria;
 - b. niet-discretionair zijn en het niveau van de beroepservaring en anciënniteit van personeelsleden weerspiegelen;
 - c. transparant zijn met betrekking tot het individuele bedrag dat aan het individuele personeelslid wordt toegekend;
 - d. permanent zijn, d.w.z. gehandhaafd worden gedurende een periode die gekoppeld is aan de specifieke rol en organisatorische verantwoordelijkheden;
 - e. niet herroepbaar zijn; het vaste bedrag wordt alleen gewijzigd via collectieve onderhandelingen of na nieuwe onderhandelingen overeenkomstig de nationale criteria voor de vaststelling van lonen;
 - f. niet door de beleggingsonderneming kunnen worden verminderd, opgeschort of geannuleerd;
 - g. geen stimulansen bieden voor het nemen van risico's; en
 - h. niet afhankelijk zijn van prestaties.
127. Beloningscomponenten die deel uitmaken van een algemeen beleid voor de gehele beleggingsonderneming, en die voldoen aan de in punt 128 genoemde criteria, of betalingen die verplicht zijn ingevolge nationale wetgeving, worden beschouwd als vaste beloning. Hiertoe behoren betalingen die deel uitmaken van het gangbare arbeidsvoorwaardenpakket zoals omschreven in deze richtsnoeren.
128. De volgende componenten dienen ook als vaste beloning te worden beschouwd, wanneer alle soortgelijke situaties op consequente wijze worden behandeld:
 - a. beloning van uitgezonden personeel, rekening houdend met de kosten van levensonderhoud en de belastingtarieven in een ander land;
 - b. toeslagen die worden gebruikt om het vaste basissalaris te verhogen in situaties waarin personeelsleden in het buitenland werken en minder beloning ontvangen dan op de

plaatselijke arbeidsmarkt voor een vergelijkbare functie zou worden betaald, mits aan alle onderstaande specifieke voorwaarden wordt voldaan:

- i. de toeslag wordt op niet-discriminerende basis betaald aan alle personeelsleden in een vergelijkbare situatie;
- ii. de toeslag wordt toegekend omdat een personeelslid tijdelijk in het buitenland werkt of in een andere functie met een beloningsniveau dat moet worden aangepast aan het beloningsniveau op de relevante markt;
- iii. het niveau van de aanvullende betalingen is gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria;
- iv. de duur van de toeslag is gekoppeld aan de duur van die hiervoor genoemde situatie.

8. Bijzondere gevallen van beloningscomponenten

8.1 Toeslagen

129. De variabele en vaste beloningen van beleggingsondernemingen kunnen bestaan uit verschillende componenten, waaronder aanvullende of ondersteunende betalingen of voordelen. Beleggingsondernemingen dienen toeslagen¹⁸ te analyseren en in te delen bij de variabele of vaste beloningscomponent. De indeling moet gebaseerd zijn op de criteria in hoofdstuk 7.

130. Met name wanneer toeslagen worden beschouwd als vaste beloning maar een van de volgende kenmerken hebben, moet de beleggingsonderneming zorgdragen voor een adequate documentatie van de uitkomsten van de overeenkomstig hoofdstuk 7 uitgevoerde beoordelingen:

- a. de toeslagen worden alleen betaald aan aangewezen personeelsleden¹⁹;
- b. de toeslagen zijn beperkt tot gevallen waarin de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten anders het in het kader van het beloningsbeleid vastgestelde verhoudingspercentage zou overschrijden;
- c. de toeslagen zijn gekoppeld aan indicatoren die mogelijk zouden kunnen worden opgevat als vervanging van prestaties. In dat geval dient de beleggingsonderneming in staat te zijn aan te tonen dat deze indicatoren niet zijn gekoppeld aan de prestaties van de

¹⁸ De benaming kan verschillen, afhankelijk van de beleggingsonderneming: "functiegebonden betaling", "werknemerstoelage", "aanpasbare functietoelage", "vaste toeslag" enz.

¹⁹ Het feit dat iemand een aangewezen personeelslid is, mag niet worden gezien als een rol of een functie.

beleggingsonderneming, bijvoorbeeld door de correlatie met de gebruikte prestatie-indicatoren te analyseren.

131. Wanneer toeslagen zijn gebaseerd op de rol, functie of organisatorische verantwoordelijkheid van personeelsleden, dienen zij, om correct te worden ingedeeld bij de vaste beloningscomponent, te voldoen aan de criteria die zijn uiteengezet in punt 128, rekening houdend met het volgende:
- a. de toeslag is gekoppeld aan een rol of organisatorische verantwoordelijkheid en wordt toegekend zolang er zich geen wezenlijke veranderingen in de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de rol voordoen, zodat het personeelslid in feite een andere rol of organisatorische verantwoordelijkheid zou hebben;
 - b. het bedrag is niet afhankelijk van andere factoren dan de vervulling van een bepaalde rol of het hebben van een bepaalde organisatorische verantwoordelijkheid, en de criteria van punt 14;
 - c. elk ander personeelslid dat dezelfde rol vervult of dezelfde organisatorische verantwoordelijkheid heeft, en dat in een vergelijkbare situatie verkeert, zou recht hebben op een vergelijkbare toeslag.
132. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat toeslagen geen vehikels of methoden zijn die niet-naleving van Richtlijn (EU) 2019/2034 door beleggingsondernemingen in de hand werken.

8.2 Variabele beloning op basis van toekomstige prestaties

133. Wanneer de toekenning van variabele beloning, met inbegrip van langetermijnbonusregelingen (LTIP's), wordt gebaseerd op behaalde prestaties gedurende ten minste een jaar, maar ook afhankelijk is van toekomstige prestaties, geldt het volgende:
- a. beleggingsondernemingen behoren personeelsleden duidelijk te informeren over de aanvullende prestatievoorwaarden waaraan na de toekenning moet worden voldaan om de variabele beloning te verwerven;
 - b. beleggingsondernemingen dienen voordat personeelsleden de variabele beloning verwerven, te beoordelen of is voldaan aan de voorwaarden voor die verwerving;
 - c. de aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden dienen te gelden voor een vooraf vastgestelde prestatieperiode van ten minste een jaar;
 - d. wanneer niet is voldaan aan de aanvullende toekomstgerichte prestatievoorwaarden, dient tot 100 % van de toegekende variabele beloning te worden onderworpen aan malusregelingen;

- e. de uitstelperiode dient op zijn vroegst een jaar nadat is beoordeeld of aan de laatste prestatievoorwaarde is voldaan te eindigen. Alle andere bepalingen inzake uitstel van variabele beloning voor aangewezen personeelsleden als vastgelegd in hoofdstuk 15 zijn op dezelfde wijze van toepassing als op variabele beloning die uitsluitend is gebaseerd op prestaties voorafgaand aan de toekenning;
 - f. voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning moet het totale bedrag van de toegekende variabele beloning in aanmerking worden genomen in het boekjaar waarover de variabele beloning, met inbegrip van de LTIP's, is toegekend. Dit moet ook gelden wanneer de behaalde prestaties werden beoordeeld in een meerjarige opbouwperiode.
134. Wanneer een toekomstig beloningsplan voor variabele beloning, met inbegrip van LTIP's, uitsluitend wordt gebaseerd op toekomstige prestatievoorwaarden (bijvoorbeeld wanneer nieuwe personeelsleden aan het begin van hun eerste jaar van indiensttreding een LTIP krijgen), dient het bedrag te worden beschouwd als toegekend nadat aan de prestatievoorwaarden is voldaan. Zo niet, dient geen toekenning plaats te vinden. Toegekende bedragen dienen in aanmerking te worden genomen voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning in het boekjaar voorafgaand aan de toekenning van die bedragen. Wanneer een specifiek aantal instrumenten wordt toegekend, dienen deze bij wijze van uitzondering te worden gewaardeerd met het oog op de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste component van de totale beloning aan de hand van de marktprijs of de reële waarde die werd vastgesteld op het moment dat het toekomstige beloningsplan voor variabele beloning werd toegekend. Het bepaalde in punt 134, onder a) tot en met c), dient hier in acht te worden genomen. Alle andere vereisten gelden op dezelfde wijze als voor variabele beloning, d.w.z. de uitstelperiode start na de toekenning van de variabele beloning.

8.3 Dividenden en rentebetalingen

135. Dividenden die worden uitgekeerd op verworven aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen die personeelsleden ontvangen als aandeelhouder of eigenaar van een beleggingsonderneming, maken in het kader van deze richtsnoeren geen deel uit van de beloning. Hetzelfde geldt voor rente die aan personeelsleden wordt betaald over andere verworven instrumenten.

8.4 Retentiebonussen

136. Beleggingsondernemingen dienen in staat te zijn hun legitieme belang bij de toewijzing van retentiebonussen voor het behoud van een aangewezen personeelslid te onderbouwen. Retentiebonussen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt in het kader van herstructureringen, bij liquidaties, na een verandering van zeggenschap of om de voltooiing van grote projecten binnen een beleggingsonderneming te waarborgen. Beleggingsondernemingen dienen documentatie bij te houden van de gebeurtenis die het noodzakelijk maakte een retentiebonus

toe te kennen en van de motivering voor die toekenning, alsook van de periode, met inbegrip van de begin- en einddatum, waarvoor de reden wordt verondersteld te bestaan. Beleggingsondernemingen moeten de retentievoorwaarden en de toepasselijke prestatievoorwaarden vaststellen. Beleggingsondernemingen moeten een retentieperiode vaststellen en bepalen na welke datum of gebeurtenis zij controleert of aan de retentie- en prestatievoorwaarden is voldaan.

137. Uitgangspunt is dat beleggingsondernemingen niet meerdere retentiebonussen aan een personeelslid mogen toekennen. In uitzonderlijke gevallen en mits naar behoren gemotiveerd, kan aan een personeelslid meer dan één retentiebonus worden toegekend, maar op verschillende momenten en onder de in dit deel vastgestelde voorwaarden voor elke retentiebonus. De retentiebonussen mogen pas worden toegekend nadat aan de retentievoorwaarden en de toepasselijke prestatievoorwaarden is voldaan. Bovendien mag de retentiebonus alleen worden toegekend als er geen redenen zijn die leiden tot een situatie waarin de retentiebonus niet mag worden toegekend, bijvoorbeeld ernstige inbreuken op de naleving, wangedrag of andere tekortkomingen van het personeelslid in kwestie.
138. Een retentiebonus moet in overeenstemming zijn met de vereisten om een gezonde kapitaalbasis te behouden krachtens artikel 31 en artikel 32, lid 1, onder d), van Richtlijn (EU) 2034/2019 en de respectieve toezichtbevoegdheden krachtens artikel 39, lid 2, onder g), van Richtlijn (EU) 2034/2019 die ertoe zouden kunnen leiden dat de retentiebonus moet worden verlaagd, mogelijk zelfs tot nul.
139. Bij het beoordelen en overwegen of de toekenning van een retentiebonus aan aangewezen personeelsleden passend is, kunnen beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten ten minste het volgende in aanmerking nemen:
 - a. kwesties die ertoe leiden dat bepaalde personeelsleden ervoor zouden kunnen kiezen de beleggingsonderneming te verlaten;
 - b. de redenen waarom de retentie van die personeelsleden van cruciaal belang is voor de beleggingsonderneming;
 - c. de gevolgen voor de beleggingsonderneming van het vertrek van het personeelslid in kwestie;
 - d. de afweging of het bedrag van de toegekende retentiebonus noodzakelijk en evenredig is voor de retentie van het personeelslid in kwestie.
140. Een retentiebonus dient gebaseerd te zijn op specifieke voorwaarden die verschillen van de prestatievoorwaarden die voor andere delen van de variabele beloning gelden, en een retentievoorwaarde en specifieke prestatievoorwaarden te omvatten. De specifieke voorwaarden voor een retentiebonus moeten resulteren in de retentiedoelstelling (d.w.z. de retentie van personeelsleden in de beleggingsonderneming gedurende een vooraf bepaalde periode of tot een bepaalde gebeurtenis). De specifieke prestatievoorwaarden moeten

voorwaarden omvatten die verband houden met het rechtmatige belang waarvoor het personeelslid moet worden behouden, het gedrag van het personeelslid en moeten verenigbaar zijn met de bepalingen die zijn vastgelegd in punt 138. Retentiebonussen mogen niet leiden tot een situatie waarin de totale variabele beloning, bestaande uit de prestatiegerelateerde variabele beloning en de retentiebonus, van het personeelslid niet langer gekoppeld is aan diens prestaties, de bedrijfseenheid in kwestie en de algemene resultaten van de beleggingsonderneming zoals vereist uit hoofde van artikel 30, onder j), ii) en artikel 32, lid 1, onder a) van Richtlijn (EU) 2034/2019.

141. Retentiebonussen mogen niet louter als compensatie voor prestatiegerelateerde beloning worden toegewezen die niet is uitbetaald vanwege ontoereikende prestaties of de financiële situatie van de beleggingsonderneming.
142. Beleggingsondernemingen moeten de retentieperiode vaststellen als het tijdstip van de gebeurtenis of als de periode tussen de begindatum en de einddatum van de gebeurtenis wanneer aan de retentievoorwaarde moet worden voldaan. De retentiebonussen moeten worden toegekend na afloop van de retentieperiode. Tijdens de retentieperiode mogen geen pro-ratatoekenningen worden gedaan.
143. Retentiebonussen zijn variabele beloning en moeten daarom bij toekenning aan aangewezen personeelsleden voldoen aan de vereisten betreffende variabele beloning uit hoofde van artikel 32 van de richtlijn beleggingsondernemingen, met inbegrip van het intern vastgestelde maximumratio tussen de variabele en vaste componenten van de beloning, risicoafstemming achteraf, betaling in instrumenten, uitstel, retentie, malus- en terugvorderingsregelingen.
144. Los van het feit dat de retentiebonus pas na afloop van de retentieperiode wordt toegekend, dient de retentiebonus in aanmerking te worden genomen bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten volgens een van de onderstaande methoden:
 - a. de retentiebonus wordt uitgesplitst in jaarlijkse bedragen voor elk jaar van de retentieperiode, berekend op lineaire pro rata basis. Wanneer de exacte duur van de retentieperiode niet vooraf bekend is, dient de beleggingsonderneming een periode vast te stellen met inachtneming van de situatie en de getroffen maatregelen die de betaling van een retentiebonus rechtvaardigen, en dient zij deze procedure naar behoren te documenteren. De berekening van het verhoudingspercentage dient te worden gebaseerd zijn op de vastgestelde periode; of
 - b. het volledige bedrag van de retentiebonus dient in aanmerking te worden genomen in het jaar waarin aan de retentievoorwaarde is voldaan.

8.5 Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen

145. Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen zijn een vorm van variabele beloning. Wanneer de voorwaarden van de pensioenregeling van de onderneming pensioenuitkeringen omvatten die niet zijn gebaseerd op prestaties en consequent worden toegekend aan een bepaalde categorie personeelsleden, dienen deze pensioenuitkeringen niet als discretionair te worden beschouwd, maar als onderdeel van gangbare arbeidsvoorwaardenpakketten zoals gedefinieerd in het hoofdstuk met definities in deze richtsnoeren. Uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen zijn geen ontslagvergoedingen, zelfs niet wanneer het personeelslid besluit vervroegd met pensioen te gaan.
146. De beleggingsonderneming dient ervoor te zorgen dat aan een personeelslid dat de beleggingsonderneming verlaat of met pensioen gaat, geen uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen worden betaald zonder dat er rekening wordt gehouden met de economische situatie van de beleggingsonderneming of met door het personeelslid genomen risico's die op lange termijn gevolgen kunnen hebben voor de beleggingsonderneming.
147. Het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen moet overeenkomstig artikel 32, lid 3, van Richtlijn (EU) 2019/2034 en behoudens de afwijking uit hoofde van artikel 32, lid 4, van deze richtlijn, worden toegekend in instrumenten als bedoeld onder j) van dit artikel of, indien goedgekeurd door de bevoegde autoriteiten, in het kader van de alternatieve regelingen uit hoofde van artikel 32, lid 1, onder k), en:
- a. indien een aangewezen personeelslid de beleggingsonderneming voor zijn pensionering verlaat, moet de beleggingsonderneming het volledige bedrag aan uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen gedurende ten minste vijf jaar aanhouden zonder toepassing van pro-rataverwerving;
 - b. wanneer een aangewezen personeelslid zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt, moet een retentieperiode van vijf jaar worden toegepast op het volledige betaalde bedrag.
148. Beleggingsondernemingen behoren ervoor te zorgen dat malus- en terugvorderingsregelingen op discretionaire pensioenen op dezelfde wijze worden toegepast als op andere variabele beloningscomponenten.

9. Uitzonderlijke beloningscomponenten

9.1 Gegarandeerde variabele beloning

149. Gegarandeerde variabele beloning kan diverse vormen aannemen, zoals een "gegarandeerde bonus", een "welkomstbonus", een "bonus bij indiensttreding", een "minimumbonus" enz. en kan in geldmiddelen of in instrumenten worden toegekend.
150. Wanneer beleggingsondernemingen bij het in dienst nemen van nieuwe personeelsleden een gegarandeerde variabele beloning overeenkomstig artikel 32, lid 1, onder e), van Richtlijn

(EU) 2019/2034 toekennen, is het hun niet toegestaan een variabele beloning te garanderen voor een langere periode dan het eerste jaar van het dienstverband. Gegarandeerde variabele beloning is uitzonderlijk en kan alleen voorkomen wanneer de beleggingsonderneming een sterke kapitaalbasis heeft in overeenstemming met deze richtsnoeren.

151. Beleggingsondernemingen mogen een gegarandeerde variabele beloning slechts één keer aan hetzelfde personeelslid toekennen. Deze eis geldt ook op geconsolideerd niveau en voor situaties waarin personeelsleden een nieuw contract krijgen van dezelfde beleggingsonderneming of van een andere onderneming binnen het consolidatiebereik.
152. Als onderdeel van de regelingen voor het garanderen van dit deel van de variabele beloning mogen beleggingsondernemingen besluiten om de vereisten ten aanzien van malus- en terugvorderingsregelingen niet toe te passen op de gegarandeerde variabele beloning. Beleggingsondernemingen mogen het volledige bedrag direct in geldmiddelen uitbetalen.

9.2 Compensatie of afkoop van een eerdere arbeidsovereenkomst

153. De compensatie of afkoop van een eerdere arbeidsovereenkomst dient uitsluitend te worden toegekend wanneer is voldaan aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in deel 9.1 van deze richtsnoeren.
154. Beloning dient te worden beschouwd als toegekend ter compensatie of voor afkoop van een eerdere overeenkomst wanneer de uitgestelde variabele beloning van het personeelslid door de voorgaande werkgever is verminderd of ingetrokken wegens de beëindiging van het contract of wanneer het personeelslid ontvangen betalingen moet terugbetalen (bv. in het kader van een overeenkomst inzake de dekking van opleidingskosten). Voor beloningspakketten die betrekking hebben op compensatie of afkoop van contracten in een voorgaande dienstbetrekking, gelden alle vereisten voor variabele beloning en de bepalingen van deze richtsnoeren, met inbegrip van uitstel, retentie, uitbetaling in instrumenten en terugvorderingsregelingen.

9.3 Ontslagvergoedingen en andere vergoedingen na beëindiging van een contract

9.3.1 Ontslagvergoeding

155. In het beloningsbeleid van beleggingsondernemingen dient het mogelijke gebruik van ontslagvergoedingen te worden gespecificeerd, met inbegrip van het maximumbedrag of de criteria voor het bepalen van de bedragen die als ontslagvergoeding kunnen worden toegekend aan aangewezen personeelsleden. Bij de bepaling van het maximumbedrag aan ontslagvergoedingen moeten beleggingsondernemingen met name rekening houden met de vaste beloningscomponenten van personeelsleden. Beleggingsondernemingen moeten zich

beraden over hoe zij de vastgestelde verhouding tussen de variabele en de vaste beloning toepassen op ontslagvergoedingen.

156. Beleggingsonderneming behoren te beschikken over een kader voor het bepalen en goedkeuren van ontslagvergoeding in een situatie van voortijdige beëindiging van een contract door de beleggingsonderneming, waarin de toegewezen verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden en de procedurele betrokkenheid van de controlefuncties duidelijk zijn vastgelegd.
157. Ontslagvergoedingen mogen geen onevenredige beloning vormen, maar moeten een passende vergoeding van het personeelslid inhouden in geval van voortijdige beëindiging van het contract. Overeenkomstig artikel 32, lid 1, onder f), van Richtlijn (EU) 2019/2034 dienen ontslagvergoedingen samen te hangen met in de loop van de tijd verrichte prestaties en mogen ontslagvergoedingen geen beloning zijn voor falen of misdragingen.
158. Er dient geen ontslagvergoeding te worden toegekend wanneer er sprake is van kennelijk falen dat aanleiding kan zijn tot onmiddellijke ontbinding van het contract of ontslag van een personeelslid.
159. Er dient geen ontslagvergoeding te worden toegekend wanneer een personeelslid vrijwillig ontslag neemt om een functie te gaan vervullen bij een andere rechtspersoon, tenzij een ontslagvergoeding vereist is op grond van het nationale arbeidsrecht.
160. Aanvullende betalingen in het kader van de reguliere beëindiging van een contractperiode of van de benoeming als lid van het leidinggevend orgaan, bijvoorbeeld toegekende uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen, mogen niet als ontslagvergoedingen worden behandeld, maar als een normale variabele beloning die voor aangewezen personeelsleden onderworpen is aan alle specifieke vereisten voor een variabele beloning.
161. Ontslagvergoedingen omvatten betalingen die een aanvulling zijn op de reguliere beloning in de volgende specifieke situaties:
 - a. wanneer er sprake is van ontslagvergoeding voor verlies van functie in geval van voortijdige beëindiging van het contract door de beleggingsonderneming of haar dochteronderneming;
 - b. wanneer er beloning is toegekend voor een beperkte periode die is overeengekomen om na de beëindiging van het contract een afkoelingsperiode in te lassen en waarop een non-concurrentiebeding in het contract van toepassing is;
 - c. wanneer de beleggingsonderneming het contract van een personeelslid beëindigt wegens falen van de beleggingsonderneming of vroegtijdige-interventiemaatregelen;
 - d. wanneer de beleggingsonderneming het contract wil beëindigen na een materiële terugval van de activiteiten van de beleggingsonderneming waar het personeelslid

werkzaam was of wanneer er bedrijfsactiviteiten worden overgenomen door andere beleggingsondernemingen zonder de mogelijkheid dat het personeelslid bij de overnemende beleggingsonderneming in dienst komt;

- e. wanneer de beleggingsonderneming en een personeelslid overeenstemming bereiken over een regeling in het geval van een arbeidsgeschil dat anders in de praktijk tot een rechtszaak zou kunnen leiden.

162. Wanneer beleggingsondernemingen een ontslagvergoeding toekennen, dienen zij in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen wat de redenen voor de vergoeding zijn, dat het toegekende bedrag passend is en welke criteria zijn gebruikt om het bedrag te bepalen. Daarbij behoren zij te kunnen aantonen dat de vergoeding is gekoppeld aan de in de loop van de tijd geleverde prestaties en dat met de vergoeding geen falen of misdragingen worden beloond.

163. Bij de bepaling van het bedrag aan te betalen ontslagvergoedingen dient de beleggingsonderneming rekening te houden met de in de loop van de tijd geleverde prestatie en, indien van toepassing, de ernst van het falen. Bij vastgesteld falen dient op de volgende manier onderscheid te worden gemaakt tussen falen van de beleggingsonderneming en falen van het aangewezen personeelslid:

- a. falen van de beleggingsonderneming dient in overweging te worden genomen wanneer het totale bedrag van de ontslagvergoeding voor een personeelslid wordt vastgesteld, rekening houdend met de kapitaalbasis van de beleggingsonderneming; de ontslagvergoeding mag niet hoger zijn dan de kostenbesparing die wordt gerealiseerd door de voortijdige beëindiging van contracten;
- b. falen van een aangewezen personeelslid dient te leiden tot een vermindering van de ontslagvergoeding die anders zou worden toegekend als bij de schatting van de ontslagvergoeding alleen zou worden gekeken naar de prestatie in de loop van de tijd; daarbij is ook een vermindering tot nul mogelijk.

164. Onder falen van beleggingsondernemingen worden de volgende situaties verstaan:

- a. wanneer er een verzoek is ingediend voor een normale insolventieprocedure van de beleggingsonderneming, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 1, punt 47, van Richtlijn 2014/59/EU;
- b. wanneer significante verliezen leiden tot een situatie waarin de beleggingsonderneming niet langer een solide kapitaalbasis heeft en als gevolg hiervan het bedrijfsonderdeel wordt verkocht of de bedrijfsactiviteit wordt ingekrompen.

165. Falen van aangewezen personeelsleden dient per geval te worden beoordeeld en omvat de volgende situaties:
- a. wanneer wordt geoordeeld dat een lid van het leidinggevend orgaan niet langer voldoet aan passende normen inzake deskundigheid en betrouwbaarheid;
 - b. wanneer het aangewezen personeelslid heeft deelgenomen aan of verantwoordelijk is voor gedrag dat heeft geleid tot significante verliezen van de beleggingsonderneming, zoals gedefinieerd in het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming;
 - c. wanneer een aangewezen personeelslid opzettelijk of door grove nalatigheid handelt in strijd met interne regels, waarden of procedures.
166. Omdat ontslagvergoeding wordt beschouwd als variabele beloning, dient als uitgangspunt te gelden dat bij toekenning aan aangewezen personeelsleden alle vereisten van artikel 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034 van toepassing zijn. Ontslagvergoedingen dienen echter in de volgende omstandigheden niet in aanmerking te worden genomen voor de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste beloning die in het kader van het beloningsbeleid is vastgesteld, en voor de toepassing van uitstel en de uitbetaling in instrumenten:
- a. ontslagvergoedingen die verplicht zijn uit hoofde van het nationale arbeidsrecht of op grond van een rechterlijke uitspraak;
 - b. ontslagvergoedingen op grond van de punten i) en ii), mits de beleggingsonderneming in staat is aan te tonen wat de redenen voor de ontslagvergoeding zijn en dat het bedrag hiervan passend is:
 - (i) ontslagvergoedingen berekend aan de hand van een passende, vooraf bepaalde algemene formule (bv. voor personeelsleden die op non-actief worden gesteld tijdens de opzegtermijn, zgn. "gardening leave") die in het beloningsbeleid is vastgesteld in de in punt 161 bedoelde gevallen;
 - (ii) ontslagvergoedingen die overeenkomen met het extra bedrag dat verschuldigd is op grond van een non-concurrentiebeding in het contract en die in toekomstige termijnen worden uitbetaald, tot het bedrag van de vaste beloning die voor de niet-concurrentieperiode zou zijn betaald indien de personeelsleden nog in dienst zouden zijn geweest.
 - c. ontslagvergoedingen overeenkomstig punt 161 die niet voldoen aan de voorwaarde onder i) van punt 166, onder b), waarvoor de beleggingsonderneming tegenover de bevoegde autoriteit heeft aangetoond wat de redenen voor de ontslagvergoeding zijn en dat het bedrag hiervan passend is.

9.3.1 Andere vergoedingen na beëindiging van een contract

167. Reguliere beloningsbetalingen in verband met de duur van een opzegtermijn mogen niet als ontslagvergoeding beschouwd. De betaling van een passend vast bedrag na reguliere beëindiging van een arbeidsovereenkomst (d.w.z. na de reguliere afloop van het contract of na beëindiging van het contract door het personeelslid in overeenstemming met de toepasselijke opzeggingstermijn) en ter compensatie van personeelsleden ingeval de beleggingsonderneming de uitoefening van een beroepsactiviteit beperkt, zijn niet onderworpen aan de vereisten die van toepassing zijn op de variabele beloning, op voorwaarde dat dit verenigbaar is met de nationale wetgeving. Dergelijke betalingen mogen niet worden verricht ter vervanging van ontslagvergoedingen uit hoofde van punt 161.
168. Aanvullende betalingen in het kader van de reguliere beëindiging van een contractperiode of van de benoeming als lid van het leidinggevend orgaan, bijvoorbeeld toegekende uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen, mogen niet als ontslagvergoedingen worden behandeld. Wanneer dergelijke componenten een variabele beloning zijn en aan aangewezen personeelsleden worden uitbetaald, zijn zij onderworpen aan alle specifieke vereisten voor variabele beloning en aan de bepalingen van deze richtsnoeren.

10 Verbodsbepalingen

10.1 Persoonlijke hedging

169. Wanneer een passend beloningsbeleid op risico's is afgestemd, dient het voldoende doeltreffend te zijn en kan het in de praktijk leiden tot een neerwaartse aanpassing van het aan personeelsleden toegekende bedrag aan variabele beloning en tot de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen.
170. Beleggingsondernemingen dienen voor zover mogelijk te voorkomen dat aangewezen personeelsleden de neerwaartse risico's van variabele beloning kunnen overdragen aan een andere partij via hedging of bepaalde soorten verzekering, bijvoorbeeld door de nodige beleidsmaatregelen in te voeren met betrekking tot handel in financiële instrumenten en openbaarmakingsvereisten.
171. Een aangewezen personeelslid wordt geacht het risico van een neerwaartse aanpassing van beloning te hebben afgedekt als het aangewezen personeelslid een contract sluit met een derde partij of met de beleggingsonderneming waarbij wordt voldaan aan een van de volgende voorwaarden:
- het contract vereist dat de derde partij of de beleggingsonderneming direct of indirect betalingen aan de aangewezen personeelslid doet die zijn gekoppeld aan of qua omvang in overeenstemming zijn met de bedragen waarmee de variabele beloning van het personeelslid is verminderd;

- b. het aangewezen personeelslid koopt of bezit afgeleide instrumenten die bedoeld zijn voor het afdekken van verliezen die samenhangen met financiële instrumenten die hij heeft ontvangen als onderdeel van de variabele beloning.

172. Aangewezen personeelsleden dienen te worden geacht het risico van een neerwaartse aanpassing te hebben verzekerd wanneer zij een verzekeringcontract afsluiten met de bepaling dat zij schadeloos worden gesteld in geval van een neerwaartse aanpassing van de beloning. Dit mag in het algemeen geen beletsel zijn om een verzekering af te sluiten voor persoonlijke betalingen, zoals gezondheidszorg en hypotheekaflossingen.
173. De bepaling dat geen gebruik mag worden gemaakt van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen waardoor de in de beloningsregelingen opgenomen risicoafstemmingseffecten worden ondermijnd, geldt voor zowel uitgestelde als ingehouden variabele beloningscomponenten.
174. Beleggingsondernemingen behoren doeltreffende regelingen te hanteren om te waarborgen dat aangewezen personeelsleden de in dit hoofdstuk vervatte bepalingen naleven. Dit houdt ten minste een verklaring in dat het aangewezen personeelslid zich ertoe verbindt geen persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen af te sluiten om de risicoafstemmingseffecten te ondermijnen. Waar van toepassing dienen de personeelszaken- of interne controlefunctie van beleggingsondernemingen ten minste steekproefsgewijze controles te verrichten van de naleving van deze verklaring met betrekking tot de interne bewaarnemingsrekeningen. Dergelijke steekproefsgewijze controles dienen ten minste de interne bewaarnemingsrekeningen van aangewezen personeelsleden te omvatten. Ook dient de verplichting te worden opgelegd om bewaarnemingsrekeningen buiten de beleggingsonderneming aan de beleggingsonderneming te melden.

10.2 Omzeiling

175. Beleggingsondernemingen dienen te waarborgen dat de variabele beloning niet wordt betaald via vehikels of methoden die gericht zijn op of feitelijk leiden tot niet-naleving van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren voor aangewezen personeelsleden of, wanneer die vereisten gelden voor alle personeelsleden, van de beloningsvereisten voor alle personeelsleden. Hiertoe behoren ook regelingen tussen de beleggingsonderneming en derde partijen waarin het personeelslid een financieel of persoonlijk belang heeft.
176. Onder “omzeiling” wordt verstaan het niet naleven van beloningsvereisten. Hiervan is sprake wanneer een beleggingsonderneming over het geheel beschouwd niet voldoet aan het eigenlijke doel van het vereiste, terwijl zij formeel wel naar de letter van de beloningsvereisten handelt.

177. Omzeiling vindt onder meer plaats in de volgende omstandigheden:

- a. wanneer variabele beloning in overeenstemming met de formulering van deze richtsnoeren, maar niet met de doelstellingen hiervan, als vaste beloning wordt beschouwd;
- b. wanneer variabele beloning anders dan gegarandeerde variabele beloning wordt toegekend of verworven, hoewel in feite:
 - i. geen positieve prestaties door het personeelslid, de bedrijfseenheid of de beleggingsonderneming zijn gemeten overeenkomstig titel IV van deze richtsnoeren;
 - ii. er geen sprake is van daadwerkelijke risicoafstemming (vooraf of achteraf); of
 - iii. de variabele beloning niet houdbaar is gezien de financiële situatie van de beleggingsonderneming;
- c. wanneer personeelsleden van de beleggingsonderneming of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar die vehikels of methoden van betaling zijn die een prikkel bevatten tot het nemen van risico's of die een onevenredig hoog rendement opleveren op beleggingen in instrumenten van het bedrijf die significant afwijken van de voorwaarden die gelden voor andere beleggers in dat vehikel;
- d. wanneer personeelsleden van de beleggingsonderneming of van een entiteit binnen de consolidatie betalingen ontvangen die niet onder de definitie van beloning vallen, maar vehikels of methoden zijn om de beloningsvereisten te omzeilen;
- e. wanneer vaste beloningscomponenten worden toegekend in de vorm van een vast aantal instrumenten en niet als een vast bedrag;
- f. wanneer de personeelsleden een beloning krijgen in instrumenten of instrumenten kunnen kopen waarvan de prijs niet overeenstemt met de marktwaarde of met de reële waarde in het geval van niet-genoteerde instrumenten, en de ontvangen meerwaarde niet in aanmerking wordt genomen voor de variabele beloning;
- g. wanneer veelvuldig wordt onderhandeld over aanpassingen van vaste beloningscomponenten en er ook daadwerkelijk aanpassingen worden doorgevoerd om de beloning af te stemmen op de prestaties van personeelsleden;
- h. wanneer toeslagen worden toegekend voor een buitensporig bedrag dat niet gerechtvaardigd is voor de onderliggende omstandigheden;
- i. wanneer beloning wordt aangemerkt als betaling voor vervroegde uittreding en niet in aanmerking wordt genomen als variabele beloning, terwijl de betaling in feite het karakter

heeft van een ontslagvergoeding, aangezien deze wordt gedaan in de context van de voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of terwijl het personeelslid in werkelijkheid niet stopt met werken nadat die beloning is toegekend of de betalingen niet maandelijks worden toegekend;

- j. wanneer er sprake is van maatregelen die tot een situatie leiden waarin het beloningsbeleid in feite niet langer genderneutraal is.

178. Beleggingsondernemingen dienen ervoor te zorgen dat de methode voor het meten van de prestaties voldoende controles bevat, zodat de toekenningscriteria niet kunnen worden gemanipuleerd. Wanneer die controles ontbreken, wordt de variabele beloning niet op passende wijze gekoppeld aan prestaties en wordt het beloningsbeleid niet naar behoren uitgevoerd; elke betaling van variabele beloning kan in die situatie leiden tot een schending van de regelgevingsvereisten. Mogelijke manipulaties zijn bijvoorbeeld beleefdheidsbesluiten in het bilaterale prestatietingsproces, bv. wanneer er geen objectieve normen zijn voor het besluitvormingsproces betreffende het bereiken van de doelstellingen van de personeelsleden.
179. Beleggingsondernemingen mogen geen compensatie verstrekken voor eventuele verminderingen of herstructureringen van variabele beloning, bijvoorbeeld in het kader van herstel- en afwikkelingsmaatregelen of andere uitzonderlijke overheidsmaatregelen in latere jaren of door andere betalingen, vehikels of methoden.
180. Beleggingsondernemingen mogen geen groepsstructuren of overzeese entiteiten opzetten of contracten met personen sluiten die namens de beleggingsonderneming handelen om de uitkomst van de aanwijzingsprocedure te manipuleren en om de naleving van de beloningsvereisten en de bepalingen van deze richtsnoeren te omzeilen voor personeelsleden voor wie deze vereisten en bepalingen normaal gesproken zouden gelden.
181. Wanneer beleggingsondernemingen kortlopende contracten (van bijvoorbeeld een jaar) gebruiken en deze regelmatig verlengen, dienen de bevoegde autoriteiten te toetsen of die contracten een vehikel of methode zijn om de beloningsvereisten van Richtlijn (EU) 2019/2034 te omzeilen, bijvoorbeeld omdat ze in feite leiden tot variabele beloning, en dienen zij passende maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat beleggingsondernemingen voldoen aan de vereisten van artikel 30 en 32 van Richtlijn (EU) 2019/2034.
182. Wanneer beloning volgens de richtsnoeren in hoofdstuk 7 vaste beloning is maar in instrumenten wordt uitbetaald, moeten beleggingsondernemingen en bevoegde autoriteiten bepalen of de gebruikte instrumenten de vaste beloningscomponent veranderen in een variabele beloningscomponent doordat er een koppeling tot stand is gebracht met de prestaties van de beleggingsonderneming. Beleggingsondernemingen mogen financiële instrumenten niet gebruiken als onderdeel van de vaste beloning om vereisten betreffende variabele beloning te omzeilen; ook mogen de gebruikte instrumenten geen prikkels bevatten voor het nemen van buitensporige risico's.

Titel III – Beloning van specifieke functies

11. De beloning van leden van de leidinggevende en de toezichthoudende functie van het leidinggevend orgaan

183. De beloning van de leden van het leidinggevend orgaan in zijn leidinggevende functie (hierna “leidinggevende functie”) dient in overeenstemming te zijn met hun bevoegdheden, taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden.
184. Om belangenconflicten naar behoren te voorkomen, en onverminderd punten 185 en 186, mogen de leden van de toezichthoudende functie voor deze rol uitsluitend een vaste vergoeding ontvangen. Stimuleringsmechanismen die gebaseerd zijn op de prestaties van de beleggingsonderneming, moeten worden uitgesloten. De kostenvergoeding voor leden van de toezichthoudende functie en de betaling van een vast bedrag per gewerkt uur of gewerkte dag wordt, zelfs als de te vergoeden tijd niet vooraf vaststaat, beschouwd als vaste beloning.
185. Wanneer in uitzonderlijke gevallen een variabele beloning wordt toegekend aan de toezichthoudende functie, moeten de variabele beloning en de risicoafstemming strikt afgestemd zijn op de toegewezen toezicht-, monitoring- en controletaken, en een weerspiegeling zijn van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de betrokkene en van de verwezenlijking van de doelstellingen die met zijn functie verband houden.
186. Wanneer variabele beloning wordt toegekend in de vorm van instrumenten, moeten passende maatregelen worden genomen om het onafhankelijke oordeel van de betrokken leden van het leidinggevend orgaan te waarborgen; tot die maatregelen behoort ook de instelling van retentieperioden tot het einde van de zittingstermijn.

12 De beloning van personeelsleden in controlefuncties

187. De interne controlefuncties dienen over voldoende middelen, kennis en ervaring te beschikken om hun taken ten aanzien van het beloningsbeleid van beleggingsondernemingen uit te voeren. De controlefuncties dienen actief en regelmatig met elkaar en andere relevante functies en commissies samen te werken op het gebied van het beloningsbeleid en de risico's die uit beloningsbeleid kunnen voortvloeien.
188. De beloning van personeelsleden in controlefuncties behoort zodanig te zijn dat de beleggingsonderneming in staat is gekwalificeerde en ervaren personeelsleden in deze functies aan te stellen. De beloning van controlefuncties dient voornamelijk vast te zijn, in overeenstemming met de aard van hun verantwoordelijkheden.
189. De methoden die worden gebruikt voor de vaststelling van de variabele beloning van controlefuncties, d.w.z. risicobeheer, naleving en interne auditfunctie, mogen de objectiviteit en onafhankelijkheid van de personeelsleden niet in gevaar brengen.

Titel IV – Beloningsbeleid, toekenning en uitbetaling van variabele beloning voor aangewezen personeelsleden

13. Beloningsbeleid voor aangewezen personeelsleden

190. Beleggingsondernemingen moeten ervoor zorgen dat het beloningsbeleid voor aangewezen personeelsleden voldoet aan alle beginselen die zijn vastgelegd in artikelen 30 en 32 en, waar toepasselijk, artikel 31 van Richtlijn (EU) 2019/2034, en dat het beloningsbeleid genderneutraal is.
191. Het passende verhoudingspercentage tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten voor aangewezen personeelsleden dient los van eventuele potentiële toekomstige risicoaanpassingen achteraf of fluctuaties in de prijs van instrumenten te worden vastgesteld.
192. Beleggingsondernemingen dienen zorg te dragen voor de tenuitvoerlegging van specifiek beloningsbeleid en, voor zover passend, specifieke risicoafstemmingsmechanismen voor verschillende categorieën aangewezen personeelsleden om te waarborgen dat de invloed van de categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming wordt weerspiegeld in hun beloning.
193. Wanneer beleggingsondernemingen overwegen minder dan 100 % van de vaste beloningscomponent in geldmiddelen uit te betalen, dient het besluit daartoe goed te zijn onderbouwd en te worden goedgekeurd als onderdeel van het beloningsbeleid.
194. Wanneer een beleggingsonderneming met als rechtsvorm een naamloze vennootschap en in het bijzonder een beursgenoteerde beleggingsonderneming een deelnemingsvereiste toepast op sommige categorieën aangewezen personeelsleden, dient het bedrag daarvan duidelijk te worden gedocumenteerd in het beleid van de beleggingsonderneming teneinde de stimulansen die worden verstrekt aan personeelsleden beter af te stemmen op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming op de lange termijn. Wanneer een deelnemingsvereiste wordt toegepast, moeten de personeelsleden een bepaald aantal aandelen of een bepaald nominaal bedrag aan aandelen bezitten, zolang zij in dezelfde functie of in een functie met gelijke of hogere anciënniteit werkzaam zijn.

13.1 Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning

195. Beleggingsondernemingen moeten overeenkomstig artikel 30, lid 1, onder k), van Richtlijn (EU) 2019/2034 beschikken over een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten voor aangewezen personeelsleden. Het bedrag van de toegekende variabele beloning dient op passende wijze te reageren op veranderingen in de prestaties van het personeelslid, de bedrijfseenheid en de beleggingsonderneming. De beleggingsonderneming dient te specificeren hoe de variabele beloning reageert op prestatieveranderingen en prestatieniveaus. Dit moet ook prestatieniveaus omvatten waarbij

de variabele beloning daalt tot nul. Onethisch of niet-conform gedrag dient te leiden tot een aanzienlijke verlaging van de variabele beloning van het personeelslid.

196. Het bedrag aan vaste beloning moet hoog genoeg zijn om te waarborgen dat een vermindering van de variabele beloning tot nul mogelijk zou zijn. Personeelsleden mogen niet afhankelijk zijn van de toekenning van variabele beloning, aangezien dit zou kunnen leiden tot prikkels tot het nemen van buitensporige risico's met een kortetermijnperspectief, waaronder onverantwoorde verkooppraktijken, omdat er zonder het nemen van die kortetermijnrisico's op grond van de prestaties van de beleggingsonderneming of het personeelslid geen variabele beloning zou kunnen worden toegekend.
197. Wanneer vaste beloning in instrumenten wordt uitbetaald, mag dit geen afbreuk doen aan het vermogen van de beleggingsonderneming om een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning te voeren.

13.2 Verhouding tussen vaste en variabele beloning

198. Bij de vaststelling van de vaste beloningscomponenten voor personeelsleden uit hoofde van artikel 30, lid 1, moet de beleggingsonderneming deze vaststellen op een niveau dat een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning voor alle personeelsleden mogelijk maakt. Daartoe moet in het beloningsbeleid een passende verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning worden vastgesteld.
199. Het vastgestelde verhoudingspercentage is de verhouding tussen de variabele beloningscomponent die maximaal kan worden toegewezen voor de volgende prestatieperiode en de vaste beloningscomponent van de volgende prestatieperiode. De maximaal toelaatbare verhoudingspercentages moeten uitbetalingsniveaus omvatten die betrekking hebben op "above target"- of uitzonderlijke prestaties, en mogen niet alleen betrekking hebben op "on target"- of verwachte prestaties. De effectieve verhouding tussen de toegekende variabele beloning en de vaste beloning moet toenemen met de behaalde prestaties.
200. Bij de vaststelling van het verhoudingspercentage dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met hun bedrijfsactiviteiten, risico's en het effect van de personeelsleden of de categorieën personeelsleden op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa, alsmede met de stimulansen voor personeelsleden om in het belang van de beleggingsonderneming te handelen en de noodzaak om de kosten flexibel te houden in het licht van veranderingen van winst en verlies in de tijd.
201. Bij de vaststelling van het verhoudingspercentage moeten beleggingsondernemingen voor ogen houden dat een variabele component die gekoppeld is aan het rendement een positief effect kan hebben op de "risicodeling" en het stimuleren van verstandig risicogedrag dat in overeenstemming is met de risicobereidheid van de beleggingsonderneming, terwijl een variabele component die onevenwichtig is, onder bepaalde omstandigheden negatieve effecten kan hebben. Hoe hoger de mogelijke variabele beloning in vergelijking met de vaste

beloning, hoe sterker de stimulans is om de vereiste prestaties te leveren, en hoe groter de daaraan verbonden risico's kunnen worden. Beleggingsondernemingen moeten er rekening mee houden dat personeelsleden gewend kunnen raken aan een aanzienlijke variabele beloning en dat ook verwachten. Indien de vaste component te laag is in vergelijking met de variabele beloning, kan het voor een beleggingsonderneming moeilijk zijn om in een slecht boekjaar de variabele beloning te verminderen of af te schaffen.

202. Beleggingsondernemingen kunnen uiteenlopende verhoudingspercentages vaststellen voor verschillende rechtsgebieden, verschillende bedrijfseenheden, bedrijfs- en interne controlefuncties en verschillende categorieën personeelsleden, bv. aangewezen personeelsleden, niet-aangewezen personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor activabeheer, verkooppersoneel, personeelsleden in controlefuncties of in administratieve functies. In uitzonderlijke en naar behoren onderbouwde gevallen mag in het beloningsbeleid voor individuele aangewezen personeelsleden die tot een bepaalde categorie personeelsleden behoren, een ander verhoudingspercentage worden vastgesteld dan voor andere personeelsleden die tot diezelfde categorie behoren.
203. De maximumratio moet worden berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die in een bepaald prestatiejaar maximaal kunnen worden toegekend, met inbegrip van het bedrag dat in aanmerking moet worden genomen voor de retentiebonus, gedeeld door de som van alle vaste beloningscomponenten die met betrekking tot datzelfde prestatiejaar moeten worden toegekend. In ieder geval moeten alle beloningscomponenten correct worden toegewezen aan hetzij de variabele, hetzij de vaste beloning, overeenkomstig deze richtsnoeren. Beleggingsondernemingen mogen enkele van de vaste beloningscomponenten weglaten wanneer deze niet materieel zijn, bijvoorbeeld wanneer proportionele niet-monetaire voordelen worden verstrekt.
204. Het effectieve verhoudingspercentage dient te worden berekend als de som van alle variabele beloningscomponenten die zijn toegekend over het laatste prestatiejaar, zoals vastgelegd in deze richtsnoeren, met inbegrip van bedragen die zijn toegekend voor meerjarige opbouwperioden, gedeeld door de som van vaste beloningscomponenten die zijn toegekend voor datzelfde prestatiejaar. Voor meerjarige opbouwperioden die niet jaarlijks rouleren, kunnen beleggingsondernemingen ook voor elk jaar van de prestatieperiode het maximumbedrag van de variabele beloning dat aan het eind van de prestatieperiode kan worden toegekend, gedeeld door het aantal jaren van de prestatieperiode in aanmerking nemen.
205. Wanneer het erom gaat te bepalen of zij voldoen aan het in hun beloningsbeleid vastgestelde verhoudingspercentage, hoeven beleggingsondernemingen bij de berekening van de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning over de eerste prestatieperiode geen rekening te houden met het bedrag van een eventuele gegarandeerde variabele beloning die als aanwervingspremie aan nieuwe personeelsleden wordt toegekend.

206. Beleggingsondernemingen moeten kunnen uitleggen waarom zij via hun beloningsbeleid een maximumratio tussen de variabele en de vaste beloningscomponenten hebben vastgesteld en hoe de feitelijke verhoudingen zouden veranderen ten opzichte van de maximumratio, afhankelijk van risico- en prestatie-indicatoren.

14. De procedure voor risicoafstemming

207. De procedure voor risicoafstemming omvat de procedure voor de meting van prestaties en risico's (deel 14.1); de toekenningsprocedure (deel 14.2) en de procedure voor uitbetaling (hoofdstuk 15). In iedere fase van de procedure voor risicoafstemming moet de variabele beloning worden aangepast aan alle bestaande en toekomstige risico's die worden aangegaan. Beleggingsondernemingen behoren ervoor te zorgen dat stimulansen om risico's te nemen in evenwicht zijn met stimulansen om risico's te beheersen.
208. Beleggingsondernemingen dienen de tijdshorizon van de meting van risico's en prestaties in overeenstemming te brengen met hun bedrijfscyclus in een meerjarig kader. Beleggingsondernemingen dienen een passende duur vast te stellen voor de opbouwperiode en de uitbetaalperioden voor beloning en maken daarbij onderscheid tussen beloning die direct wordt betaald en beloning die wordt betaald na uitstel- en retentieperioden. Bij het bepalen van de opbouw- en uitbetaalperioden dient rekening te worden gehouden met de bedrijfsactiviteit en de positie van de categorie aangewezen personeelsleden of, in uitzonderingsgevallen, van een individueel aangewezen personeelslid.
209. Binnen de procedure voor risicoafstemming moet in alle fasen een passende combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria in de vorm van absolute en relatieve criteria worden gebruikt om te waarborgen dat alle risico's, prestaties en noodzakelijke risicoaanpassingen worden weerspiegeld. De beleggingsonderneming dient absolute prestatie maatstaven vast te stellen op basis van haar strategie, met inbegrip van haar risicoprofiel en risicobereidheid. Relatieve prestatie maatstaven dienen te worden vastgesteld om prestaties te vergelijken met die van collega's, hetzij "intern" (d.w.z. binnen de organisatie), hetzij "extern" (d.w.z. vergelijkbare beleggingsondernemingen). Kwantitatieve en kwalitatieve criteria en de toegepaste procedures dienen transparant en, voor zover mogelijk, vooraf gedefinieerd te zijn. Zowel bij kwantitatieve als bij kwalitatieve criteria mag deels op eigen inschatting worden afgegaan.
210. Wanneer een op inschatting gebaseerde aanpak wordt gebruikt, dienen beleggingsondernemingen zorg te dragen voor voldoende transparantie en objectiviteit bij de inschattingen. Daartoe dienen zij:
- a. een duidelijk schriftelijk vastgelegd beleid vaststellen waarin de parameters en de belangrijkste afwegingen worden beschreven waarop de inschatting gebaseerd dient te zijn;

- b. een duidelijke en volledige documentatie te verstrekken over het uiteindelijke besluit betreffende de risico- en prestatiemeting of de toegepaste risicoaanpassingen;
 - c. relevante controlefuncties bij de procedure te betrekken;
 - d. rekening te houden met de persoonlijke prikkels van de personeelsleden die de inschatting maken en met eventuele belangenconflicten;
 - e. voor passende controles en waarborgen te zorgen, bijvoorbeeld door aanpassingen vast te stellen in een panel met daarin personeelsleden uit bedrijfseenheden, bedrijfs- en controlefuncties enz.;
 - f. de beoordeling goed te keuren die is uitgevoerd door een controlefunctie of op een passend hiërarchisch niveau boven de functie die de beoordeling uitvoert, bv. op het niveau van het leidinggevend orgaan in zijn bestuurs- of toezichthoudende functie of op het niveau van de beloningscommissie.
211. Beleggingsondernemingen dienen de procedure voor risicoafstemming transparant te maken voor aangewezen personeelsleden, met inbegrip van onderdelen die zijn gebaseerd op persoonlijke beoordeling in plaats van objectieve feiten of gegevens.
212. Beleggingsondernemingen dienen gedetailleerde informatie te verstrekken aan de beloningscommissie of de toezichthoudende functie ingeval de definitieve uitkomst na toepassing van inschattingselementen significant afwijkt van de aanvankelijke uitkomst op basis van vooraf vastgestelde maatstaven.

14.1 De procedure voor de meting van prestaties en risico's

213. De variabele beloning van aangewezen personeelsleden dient te worden afgestemd op alle risico's en de prestaties van de beleggingsonderneming, de bedrijfseenheid en het individuele personeelslid. Het relatieve gewicht van elk niveau van de prestatiecriteria dient vooraf te worden bepaald in het beloningsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met de doelstellingen op elk niveau, de positie of de verantwoordelijkheden van het personeelslid, de bedrijfseenheid waar hij of zij werkzaam is en de huidige en toekomstige risico's.

14.1.1 Risicobeoordelingen

214. De beleggingsonderneming dient de doelstellingen van de beleggingsonderneming, de bedrijfseenheden en de personeelsleden te bepalen. Deze doelstellingen behoren te worden afgeleid van haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfswaarden, haar risicobereidheid en haar langetermijnbelangen, waarbij ook rekening dient te worden gehouden met de kosten van kapitaal en de liquiditeit van de beleggingsonderneming. Beleggingsondernemingen dienen de prestaties van de bedrijfseenheden van de beleggingsonderneming en van aangewezen personeelsleden tijdens de opbouwperiode te beoordelen door deze te vergelijken met hun doelstellingen.

215. Beleggingsondernemingen dienen rekening te houden met alle bestaande en toekomstige risico's, zowel op als buiten de balans, en daarbij onderscheid te maken tussen risico's die relevant zijn voor de beleggingsonderneming, de bedrijfseenheden en de individuele personeelsleden. Over het algemeen lopen beleggingsondernemingen allerlei risico's op het niveau van de beleggingsonderneming. Op het niveau van individuele aangewezen personeelsleden of bedrijfseenheden zijn daarentegen mogelijk slechts enkele soorten risico relevant.
216. Beleggingsondernemingen dienen ook maatstaven te hanteren voor de risicoafstemming van beloning wanneer de risicoblootstelling moeilijk exact kan worden gekwantificeerd, zoals bijvoorbeeld bij reputatierisico en operationeel risico. In dergelijke gevallen dient de risicobeoordeling te worden gebaseerd op geschikte vervangende gegevens, zoals risico-indicatoren, kapitaalvereisten of scenarioanalyse.
217. Om op conservatieve wijze rekening te houden met alle materiële risico's op het niveau van de beleggingsonderneming en de bedrijfseenheden, dienen beleggingsondernemingen dezelfde methoden voor risicometing te hanteren als die welke zij gebruiken voor interne risicometing, bijvoorbeeld binnen hun interne beoordelingsproces van de kapitaaltoereikendheid (ICAAP). Beleggingsondernemingen dienen rekening te houden met verwachte en onverwachte verliezen en stressomstandigheden.
218. Beleggingsondernemingen dienen in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen hoe de risicoberekeningen zijn opgesplitst naar bedrijfseenheden en verschillende soorten risico. De omvang en de kwaliteit van de binnen het ICAAP gebruikte methoden en modellen dienen op proportionele wijze tot uiting te komen in het beloningsbeleid van de beleggingsonderneming.

14.1.2 Risicogevoelige prestatiecriteria

219. Beleggingsondernemingen dienen zowel kwantitatieve als kwalitatieve prestatiecriteria, waaronder financiële en niet-financiële prestatiecriteria, voor individuele personeelsleden, bedrijfseenheden en de beleggingsonderneming vast te stellen en desbetreffende documentatie bij te houden. De prestatiecriteria mogen niet aanzetten tot het nemen van buitensporige risico's of onverantwoorde verkooppraktijken.
220. Beleggingsondernemingen dienen een passend evenwicht tussen kwantitatieve en kwalitatieve criteria en tussen absolute en relatieve criteria te hanteren.
221. De criteria die worden gebruikt voor het meten van risico's en prestaties dienen zo nauw mogelijk te worden gekoppeld aan de besluiten die het aangewezen personeelslid heeft genomen en aan de categorie personeelsleden waarvan de prestaties worden gemeten, en dienen te waarborgen dat de toekenningsprocedure een passende invloed heeft op het gedrag van personeelsleden.

222. Prestatiecriteria dienen haalbare doelstellingen en maatregelen te omvatten waarop het aangewezen personeelslid enige directe invloed heeft. Bij de beoordeling van de prestaties moeten de daadwerkelijk geboekte resultaten en uitkomsten worden gemeten.
223. Kwantitatieve criteria dienen betrekking te hebben op een periode die lang genoeg is om het risico dat wordt genomen door aangewezen personeelsleden, bedrijfseenheden en de beleggingsonderneming goed te meten, en dienen te zijn afgestemd op de risico's en de nodige maatregelen voor economische doelmatigheid te omvatten. Beleggingsondernemingen moeten ook prestatiecriteria hanteren voor de activa die zij beheren. Voorbeelden van kwantitatieve prestatiecriteria die bij vermogensbeheerders worden gebruikt en die voldoen aan bovengenoemde bepalingen, zijn het effectief rendement (internal rate of return, IRR), winst vóór interest, belastingen, afschrijvingen en amortisatie (EBITDA), de alfafactor, absolute en relatieve rendementen, de Sharpe-ratio en aangetrokken kapitaal.
224. Indicatoren van operationele efficiëntie (bijvoorbeeld gegevens over winsten, inkomsten, productiviteit, kosten en hoeveelheden) of bepaalde marktcriteria (bijvoorbeeld aandelenkoers en totaal rendement aandeelhouders) omvatten geen expliciete risicoaanpassing en zijn erg op de korte termijn gericht. Daarom zijn deze indicatoren ontoereikend om alle risico's van de werkzaamheden van aangewezen personeelsleden te identificeren. Bij dergelijke prestatiecriteria zijn aanvullende risicoaanpassingen nodig.
225. Kwalitatieve criteria (zoals het bereiken van resultaten, naleving van de strategie binnen de risicobereidheid en naleving in het verleden) dienen zodanig te worden gekozen dat ze relevant zijn op het niveau van de beleggingsonderneming, de bedrijfseenheid of het individuele personeelslid. Voorbeelden hiervan zijn het realiseren van strategische doelen, klanttevredenheid, naleving van het risicobeheersbeleid, naleving van interne en externe regels, getoond leiderschap, teamwerk, creativiteit, motivatie en samenwerking met andere bedrijfseenheden en met interne controlefuncties en groepsfuncties.

14.1.3 Specifieke criteria voor controlefuncties

226. Wanneer personeelsleden met controlefuncties variabele beloning ontvangen, moet de waarde hiervan worden geraamd en het variabele deel van de beloning worden vastgesteld onafhankelijk van de bedrijfseenheden die zij controleren, met inbegrip van de prestatie die het gevolg is van zakelijke besluiten (bv. goedkeuring van een nieuw product) waarbij de controlefunctie is betrokken.
227. De criteria die worden gebruikt voor de beoordeling van de prestaties en risico's, moeten voornamelijk zijn gebaseerd op de doelstellingen van de interne controlefunctie. De variabele beloning voor controlefuncties moet in de eerste plaats uit de controledoelstellingen voortvloeien. De variabele beloning mag daarnaast tot op zekere hoogte worden gebaseerd op de prestaties van de beleggingsonderneming als geheel. De beleggingsonderneming dient te overwegen om voor controlefuncties een significant lager verhoudingsgetal tussen de variabele

en de vaste beloningscomponenten vast te stellen dan voor de bedrijfseenheden die zij controleren.

228. Als het hoofd van de risicobeheerfunctie (Chief Risk Officer of CRO), indien van toepassing, ook lid is van het leidinggevend orgaan, dienen de in de punten 226 en 227 genoemde beginselen ook in acht te worden genomen voor de beloning van de CRO.
229. Wanneer een beleggingsonderneming geen audit- of risicobeheerfunctie instelt en in stand houdt, moet zij desgevraagd kunnen aantonen dat de prestatiecriteria voor de personeelsleden die met de desbetreffende processen belast zijn, geen prikkels bevatten om de controleprocessen op ongepaste wijze uit te voeren.

14.2 Toekenningsprocedure

230. Beleggingsondernemingen moeten een bonuspool instellen. Bij de vaststelling van bonuspools of individuele toekenningen dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met alle bestaande risico's, verwachte verliezen, geschatte onverwachte verliezen en stressomstandigheden in verband met de activiteiten van de beleggingsonderneming.
231. Variabele beloning dient na het einde van de opbouwperiode te worden toegekend. De opbouwperiode moet ten minste een jaar bedragen. Wanneer langere perioden worden gehanteerd, mogen verschillende opbouwperioden elkaar overlappen, waarbij bijvoorbeeld elk jaar een nieuwe meerjarige periode begint.
232. Na de opbouwperiode dient de beleggingsonderneming de variabele beloning van de individuele aangewezen personeelsleden te bepalen door de prestatiecriteria en risicoaanpassingen te vertalen naar daadwerkelijke toekenningen van beloning. Tijdens deze toekenningsprocedure moet de beleggingsonderneming de beloning aanpassen om rekening te houden met mogelijke ongunstige ontwikkelingen in de toekomst ("risicoaanpassing vooraf").

14.2.1 Vaststellen van bonuspools voor aangewezen personeelsleden

233. Beleggingsondernemingen dienen een of meer bonuspools vast te stellen voor de periode waarover variabele beloning wordt toegekend en de totale bonuspool berekenen voor de beleggingsonderneming als geheel voor aangewezen personeelsleden als een som van deze bonuspools. De bonuspool moet gekoppeld zijn aan de prestaties van een beleggingsonderneming. Bovendien zouden personeelsleden in aanmerking kunnen komen voor betalingen van "carried interest", waarvoor geen bonuspool is vastgesteld.
234. Bij de vaststelling van de bonuspools behoren beleggingsondernemingen rekening te houden met de verhouding tussen de variabele en de vaste componenten van de totale beloning die van toepassing is op categorieën aangewezen personeelsleden, de prestatie- en

risicocriteria die zijn vastgesteld voor de beleggingsonderneming als geheel, de controledoelstellingen en de financiële situatie van de beleggingsonderneming, met inbegrip van haar kapitaalbasis en liquiditeit. De prestatie-indicatoren die worden gebruikt voor de berekening van de bonuspool moeten langetermijnprestatie-indicatoren omvatten en rekening houden met de behaalde financiële resultaten. Beleggingsondernemingen dienen prudent gebruik te maken van boekhoudkundige en waarderingsmethoden zodat een juiste en getrouwe beoordeling van de financiële resultaten, kapitaalbasis en liquiditeit wordt gewaarborgd.

235. De bonuspools mogen niet op een bepaald niveau worden vastgesteld om aan de beloningseisen te voldoen.
236. Beleggingsondernemingen dienen bij de bepaling van de totale bonuspool passende procedures en controles toe te passen.
237. Wanneer beleggingsondernemingen een top-downaanpak hanteren, dienen zij het bedrag van de bonuspool vast te stellen op het niveau van de beleggingsonderneming en vervolgens geheel of gedeeltelijk over de bedrijfseenheden en controlefuncties te verdelen nadat hun prestaties zijn beoordeeld. De individuele toekenningen dienen vervolgens gebaseerd te zijn op de beoordeling van de prestaties van het individuele personeelslid.
238. Wanneer beleggingsondernemingen de bonuspool vaststellen volgens een bottom-upaanpak, dient het toekenningsproces uit te gaan van het niveau van het individuele personeelslid. Afhankelijk van de prestatiecriteria op grond waarvan de personeelsleden worden beoordeeld, moet een bonuspooltoekenning plaatsvinden voor het personeelslid. De bonuspool van de bedrijfseenheid en die van de beleggingsonderneming zijn gelijk aan de totale potentiële toekenningen aan de desbetreffende onderliggende niveaus. De beleggingsonderneming dient ervoor te zorgen dat de totale prestaties van de beleggingsonderneming naar behoren in aanmerking worden genomen.
239. Bij het verdelen van de bonuspool op het niveau van de bedrijfseenheid of het individuele personeelslid, dient de toewijzing naar behoren gebaseerd te zijn op vooraf bepaalde formules en op oordeelkundige benaderingen. Beleggingsondernemingen kunnen scorekaarten of andere passende methoden gebruiken om verschillende aanpakken te combineren.
240. Bij het kiezen van de aanpak dienen beleggingsondernemingen rekening te houden met het volgende: formules zijn transparanter en leiden daardoor tot duidelijke stimulansen, wanneer het personeelslid alle factoren kent die zijn of haar variabele beloning bepalen. Niet alle doelstellingen kunnen echter in formules worden uitgedrukt; met name kwalitatieve doelstellingen zijn beter te bepalen met inschattingen. Inschattingen bieden het management meer flexibiliteit en kunnen daardoor het op risico gebaseerde stimulerings-effect van de variabele beloning op grond van prestaties verzwakken. Een inschattingsaanpak dient daarom altijd te worden toegepast met passende controles en volgens een goed gedocumenteerde, transparante procedure.

241. Factoren als budgettaire beperkingen, retentie van personeel en aanwervingsoverwegingen, subsidiëring tussen bedrijfseenheden enz. mogen geen overheersende invloed hebben op de verdeling van de bonuspool, omdat zij de relatie tussen prestatie, risico en beloning kunnen verzwakken.
242. Beleggingsondernemingen dienen documentatie bij te houden van de manier waarop de bonuspool en de beloning voor personeelsleden zijn vastgesteld; daarin behoort ook te worden vastgelegd hoe schattingen op basis van verschillende methoden zijn gecombineerd.

14.2.2 Risicoaanpassing vooraf in de toekenningsprocedure

243. Beleggingsondernemingen dienen de bonuspool en de toe te kennen variabele beloning te bepalen op basis van een beoordeling van de prestaties en de genomen risico's. De aanpassing voor risico's voordat de toekenning plaatsvindt ("risicoaanpassing vooraf") moet worden gebaseerd op risico-indicatoren en waarborgen dat de toegekende variabele beloning volledig is afgestemd op de genomen risico's. De criteria die worden gebruikt voor de risicoaanpassing vooraf dienen fijn genoeg te zijn om alle relevante risico's te weerspiegelen.
244. Afhankelijk van de beschikbaarheid van criteria voor risicoaanpassing dienen beleggingsondernemingen te bepalen op welk niveau zij risicoaanpassing vooraf toepassen op de berekening van de bonuspool. Dit behoort te gebeuren op het niveau van de bedrijfseenheid of de organisatorische substructuren daarvan, bv. de handelsdesk of het individuele personeelslid.
245. Risicoafstemming dient te worden bereikt door gebruik te maken van voor risico gecorrigeerde prestatiecriteria, met inbegrip van prestatiecriteria die zijn gecorrigeerd voor risico's op grond van afzonderlijke risico-indicatoren. Er dienen kwantitatieve en kwalitatieve criteria te worden gebruikt.
246. Wanneer de door beleggingsondernemingen doorgevoerde risicoaanpassingen vooraf gebaseerd zijn op kwantitatieve criteria, dienen daarbij voornamelijk bestaande maatstaven te worden gehanteerd die binnen de beleggingsondernemingen worden gebruikt voor andere risicobeheerdoeleinden. Wanneer die maatregelen worden aangepast in het kader van risicobeheerprocessen, dienen beleggingsondernemingen dienovereenkomstige veranderingen aan te brengen in het beloningskader.
247. Bij de bepaling van de rentabiliteit van de beleggingsonderneming en haar bedrijfseenheden dient de meting te worden gebaseerd op de netto-inkomsten, waarbij alle aan de activiteit gerelateerde directe en indirecte kosten behoren te worden meegenomen. Beleggingsondernemingen mogen de kosten van bedrijfsfuncties, bijvoorbeeld IT-kosten, overheadkosten van de groep of kosten van gestaakte activiteiten, niet uitsluiten.
248. Wanneer beleggingsondernemingen de bonuspool en de beloning van aangewezen personeelsleden vaststellen, dienen zij kwalitatieve risicoaanpassingen vooraf uit te voeren door bijvoorbeeld evenwichtige scorekaarten te gebruiken waarop expliciete risico- en

controleoverwegingen zijn opgenomen, zoals niet-naleving, schendingen van risicolimieten en interne controle-indicatoren (bijvoorbeeld op basis van de uitkomsten van interne audits) of door gebruik te maken van andere, vergelijkbare methoden.

15. Uitbetalingsproces voor variabele beloning

249. Onverminderd de toepassing van vrijstellingen uit hoofde van artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034, moeten beleggingsondernemingen de variabele beloning gedeeltelijk vooraf en gedeeltelijk uitgesteld betalen en, in voorkomend geval, in instrumenten en geldmiddelen overeenkomstig artikel 32 van Richtlijn (EU) 2019/2033. Wanneer een groot deel van de variabele beloning in instrumenten wordt uitbetaald, moeten beleggingsondernemingen afwegen of de afstemming van het risico op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa zou worden verbeterd als een combinatie van verschillende instrumenten zou worden toegekend. Voordat het uitgestelde deel van de geldmiddelen wordt uitbetaald of uitgestelde instrumenten worden verworven, moet een nieuwe beoordeling van de prestaties en, indien nodig, een risicoaanpassing achteraf worden toegepast om de variabele beloning af te stemmen op bijkomende risico's die na de toekenning zijn geïdentificeerd of zich hebben voorgedaan. Dit geldt ook wanneer meerjarige opbouwperioden worden gebruikt.

15.1 Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning

250. Onverminderd de toepassing van vrijstellingen uit hoofde van artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034, dienen beleggingsondernemingen zorg te dragen voor de tenuitvoerlegging van een uitstelschema waarin de beloning van personeelsleden op passende wijze is afgestemd op de activiteiten, de bedrijfscyclus en het risicoprofiel van de beleggingsonderneming, en op de activiteiten van de aangewezen personeelsleden, zodat een voldoende groot gedeelte van de variabele beloning door middel van risicoaanpassingen achteraf kan worden gecorrigeerd voor risico-uitkomsten in de loop van de tijd.

251. Een uitstelschema kent verschillende elementen:

- a. het percentage van de variabele beloning dat wordt uitgesteld (deel 15.2);
- b. de duur van de uitstelperiode (deel 15.2);
- c. de snelheid waarmee de uitgestelde beloning wordt verworven, met inbegrip van de tijdsperiode tussen het einde van de opbouwperiode en de verwerving van het eerste uitgestelde bedrag (deel 15.3).

252. Beleggingsondernemingen dienen binnen het uitstelschema rekening te houden met de vorm waarin de uitgestelde variabele beloning wordt toegekend en dienen zo nodig verschillende uitstelschema's op te zetten door deze elementen te variëren voor de verschillende categorieën aangewezen personeelsleden. De combinatie van deze componenten dient te leiden tot een doeltreffend uitstelschema, waarin transparante

procedures voor risicoafstemming duidelijke stimulansen bieden voor het aangaan van langetermijnrisico's.

15.2 Uitstelperiode en percentage van de uitgestelde beloning

253. De uitstelperiode begint nadat de toekenning heeft plaatsgevonden (bv. op het moment waarop het direct uit te keren deel van de variabele beloning wordt uitbetaald). Uitstel kan worden toegepast op beide soorten variabele beloning, namelijk geldmiddelen en instrumenten.
254. Wanneer beleggingsondernemingen de feitelijke uitstelperiode en het uit te stellen percentage vaststellen overeenkomstig de minimumvereisten van artikel 32, lid 1, onder I), van Richtlijn (EU) 2019/2034, dienen zij daarbij het volgende in overweging te nemen:
- a. de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van aangewezen personeelsleden en de taken die zij hebben verricht;
 - b. de bedrijfscyclus en de aard van de activiteiten van de beleggingsonderneming;
 - c. verwachte fluctuaties in de economische activiteit, prestaties en risico's van de beleggingsonderneming en de bedrijfseenheid, en de invloed van aangewezen personeelsleden op deze fluctuaties;
 - d. de verhouding tussen de variabele en vaste componenten van de totale beloning en het absolute bedrag aan variabele beloning.
255. Beleggingsondernemingen dienen te bepalen voor welke categorieën aangewezen personeelsleden, tevens rekening houdend met hun functies en verantwoordelijkheden, langere uitstelperioden dan de vereiste minimumperiode van drie tot vijf jaar moeten worden toegepast om te waarborgen dat de variabele beloning wordt afgestemd op het risicoprofiel op de lange termijn. Wanneer een langere meerjarige opbouwperiode wordt gebruikt en die langere opbouwperiode meer zekerheid biedt omtrent de risico's die zich sinds het begin van de opbouwperiode hebben voorgedaan, dienen beleggingsondernemingen hiermee rekening te houden bij het vaststellen van uitstel- en retentieperioden en kunnen zij waar passend uitstelperioden vaststellen die korter zijn dan de uitstelperioden die passen bij een opbouwperiode van één jaar. In alle gevallen geldt de minimumvereiste van een uitstelperiode van drie jaar.
256. Beleggingsondernemingen dienen zorg te dragen voor uitstel van een passend percentage van de beloning van ten minste 40 % voor de categorie aangewezen personeelsleden of een individueel aangewezen personeelslid. In het geval van bijzonder hoge bedragen aan variabele beloning dient het percentage dat wordt uitgesteld voor dergelijke personeelsleden ten minste 60 % te bedragen.

257. Beleggingsondernemingen dienen vast te stellen welk niveau van variabele beloning als bijzonder hoog bedrag wordt aangemerkt, rekening houdend met de gemiddelde beloning die binnen de beleggingsonderneming wordt betaald, indien beschikbaar het EBA-verslag over de benchmarking van beloningen en, indien beschikbaar, de uitkomsten van nationale en andere benchmarkingexercities en door de bevoegde autoriteiten vastgestelde drempels. Bij de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren moeten de bevoegde autoriteiten een absolute of relatieve drempel vaststellen met inachtneming van de bovengenoemde criteria. Beloningen op of boven die drempel moeten altijd worden beschouwd als een bijzonder hoog bedrag.
258. Wanneer beleggingsondernemingen het uitgestelde deel vaststellen als een opeenvolging van absolute bedragen (bijvoorbeeld het deel tussen 0 en 100: 100 % direct, het deel tussen 100 en 200: 50 % direct en de rest uitgesteld, het deel boven 200: 25 % direct en de rest uitgesteld), dienen zij in staat te zijn tegenover de bevoegde autoriteit aan te tonen dat zij op gemiddelde gewogen basis voor elke aangewezen personeelslid de minimumdrempel voor uitstel van 40 % tot 60 % in acht nemen en dat het uitgestelde percentage passend is en correct is afgestemd op de aard van de bedrijfsactiviteiten, de risico's van de bedrijfsactiviteiten en op de activiteiten van het aangewezen personeelslid in kwestie.
259. Wanneer de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- en arbeidsrecht niet toestaan dat de variabele beloning aanzienlijk wordt verlaagd in het geval van matige of negatieve financiële prestaties van de beleggingsonderneming, dienen beleggingsondernemingen een uitstelschema toe te passen en instrumenten voor de toekenning van variabele beloning te hanteren die waarborgen dat voor zover mogelijk risicoaanpassingen achteraf worden toegepast. Het kan hierbij onder meer gaan om het volgende:
- a. de vaststelling van langere uitstelperioden;
 - b. het vermijden van het gebruik van pro-rataverwerving in situaties waarin een malusregeling kan worden toegepast, maar de toepassing van een terugvorderingsregeling op juridische beperkingen zou stuiten;
 - c. de toekenning van een groter deel van de variabele beloning in instrumenten die zijn afgestemd op de prestaties van de beleggingsonderneming en waarvoor uitstel- en retentieperioden gelden die lang genoeg zijn.

15.3 Verwerving van uitgestelde beloning

260. Het eerste uitgestelde deel mag niet eerder dan 12 maanden na de start van de uitstelperiode worden verworven. De uitstelperiode eindigt wanneer de toegekende variabele beloning wordt verworven of wanneer het bedrag tot nul is teruggebracht door de toepassing van een malusregeling.

261. Uitgestelde beloning dient ofwel volledig te worden verworven aan het einde van de uitstelperiode, ofwel verspreid over verscheidene betalingen in de loop van de uitstelperiode, overeenkomstig artikel 32, lid 3, van Richtlijn (EU) 2019/2034.
262. Pro-rataverwerving betekent voor bijvoorbeeld een uitstelperiode van vier jaar dat aan het eind van de jaren $n+1$, $n+2$, $n+3$ en $n+4$ een kwart van de uitgestelde beloning wordt verworven, waarbij n het tijdstip is waarop het direct uit te keren deel van de toegekende variabele beloning wordt betaald.
263. Verwerving mag niet vaker dan op jaarbasis plaatsvinden om te zorgen voor een goede beoordeling van de risico's voordat aanpassingen achteraf worden toegepast.

15.4 Toekenning van variabele beloning in instrumenten

264. De instrumenten die worden gebruikt voor de toekenning van variabele beloning dienen bij te dragen tot de afstemming van variabele beloning op de prestaties en risico's van de beleggingsonderneming.
265. Beleggingsondernemingen moeten bij voorkeur gebruikmaken van instrumenten, zoals bepaald in artikel 32, onder j), van Richtlijn (EU) 2019/2034, die door de beleggingsonderneming zelf worden uitgegeven. Beleggingsondernemingen mogen ook gebruikmaken van de in artikel 32, onder j), punten i), ii) en iii), van Richtlijn (EU) 2019/2034 genoemde instrumenten die binnen het toepassingsgebied van de consolidatie worden uitgegeven. De variabele beloning kan bestaan uit verschillende soorten instrumenten.
266. Wanneer een beleggingsonderneming geen in aanmerking komende instrumenten uitgeeft, maar niet in aanmerking komt voor een vrijstelling uit hoofde van artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034, moet zij een aanvraag indienen voor het gebruik van een alternatieve regeling, waaruit blijkt dat zij dergelijke instrumenten niet uitgeeft.
267. De bevoegde autoriteiten moeten, wanneer zij een besluit nemen over aanvragen om gebruik te maken van alternatieve regelingen, er rekening mee houden dat:
- a. beleggingsondernemingen die naamloze vennootschappen zijn (zowel beursgenoteerde als niet-beursgenoteerde) aandelen hebben uitgegeven en dat er dus in het algemeen aandelen en in ieder geval op aandelen gebaseerde instrumenten beschikbaar zijn voor de uitbetaling van variabele beloningen;
 - b. het voor de beleggingsonderneming mogelijk en evenredig zou zijn om gebruik te maken van op aandelen gebaseerde instrumenten of gelijkwaardige niet-liquide instrumenten, afhankelijk van de juridische structuur van de beleggingsonderneming;
 - c. er mogelijk "andere instrumenten" in de zin van artikel 32, onder j), punt iii), van Richtlijn (EU) 2019/2034 zijn uitgegeven, wat afhangt van de vraag of een beleggingsonderneming of een beleggingsonderneming die binnen de werkingssfeer van de consolidatie valt,

reeds dergelijke instrumenten heeft uitgegeven en er voldoende hoeveelheden van dergelijke instrumenten beschikbaar zijn. Wanneer beleggingsondernemingen voornamelijk gebruikmaken van wholesale-financiering, of in belangrijke mate afhankelijk zijn van aanvullend tier 1-, tier 2- of bail-in-schulden om te voldoen aan hun kapitaalvereisten, dienen dergelijke instrumenten beschikbaar te zijn voor variabele beloning, mits deze “andere instrumenten” voldoen aan de gedelegeerde verordening van de Commissie die krachtens de richtlijn beleggingsondernemingen is voorgeschreven;

- d. er mogelijk specifieke vereisten zijn krachtens het nationale arbeidsrecht die het gebruik van een uitgegeven in aanmerking komend instrument voor de uitbetaling van een variabele beloning verhinderen.

268. Op aandelen gebaseerde of andere gelijkwaardige niet-liquide instrumenten (zoals “stock appreciation rights”, soorten synthetische aandelen) zijn instrumenten of contractuele verplichtingen, waaronder op liquide middelen gebaseerde instrumenten, waarvan de waarde is gebaseerd op de marktprijs of, wanneer geen marktprijs beschikbaar is, op de reële waarde van het aandeel of het gelijkwaardige eigendomsrecht, en die de marktprijs of reële waarde volgen. Al deze instrumenten moeten, wat verliesabsorptie betreft, hetzelfde effect hebben als aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen.

269. Beleggingsondernemingen dienen ervoor zorg te dragen dat zij over de toegekende instrumenten beschikken wanneer de variabele beloning die in instrumenten wordt toegekend, wordt verworven. Beleggingsondernemingen mogen besluiten de instrumenten gedurende de uitstelperiode niet aan te houden, maar moeten in dat geval wel rekening houden met de daarmee verband houdende marktrisico's.

270. De prijs van de instrumenten moet worden bepaald op basis van de marktprijs of de reële waarde op de datum van de toekenning van deze instrumenten. Deze prijs geldt als de basis voor de bepaling van het aanvankelijke aantal instrumenten en voor latere aanpassingen achteraf van het aantal instrumenten of de waarde ervan. Dergelijke waardebepalingen moeten ook plaatsvinden voorafgaand aan de verwerving om te waarborgen dat risicoaanpassingen achteraf juist worden toegepast, en voordat de retentieperiode eindigt. Beleggingsondernemingen die niet beursgenoteerd zijn, kunnen de waarde van de eigendomsbelangen en op eigendomsbelangen gebaseerde instrumenten baseren op de meest recente financiële jaarresultaten.

271. Beleggingsondernemingen kunnen een vast aantal of een nominaal bedrag aan uitgestelde instrumenten toekennen met behulp van verschillende technieken, waaronder trustee-depotfaciliteiten en contracten, mits in alle gevallen het toegekende aantal instrumenten of het nominale bedrag aan instrumenten bij verwerving aan de aangewezen personeelsleden wordt toegekend, tenzij dit aantal of dit nominale bedrag wordt verminderd door toepassing van een malusregeling. Beleggingsondernemingen dienen er zorg voor te dragen dat de toegekende instrumenten uiterlijk wanneer zij onvoorwaardelijk worden beschikbaar zijn voor uitkering aan de personeelsleden.

272. Beleggingsondernemingen dienen geen rente of dividend te betalen over instrumenten die aan aangewezen personeelsleden worden toegekend als variabele beloning met een uitstelregeling; dit houdt ook in dat rente en dividenden die uitkeerbaar zijn tijdens de uitstelperiode niet aan personeelsleden worden betaald na afloop van de uitstelperiode. De betreffende bedragen dienen te worden behandeld als ontvangsten en eigendom van de beleggingsonderneming. Hetzelfde moet gelden voor de niet-liquide instrumenten die de instrumenten van de beheerde portefeuilles weerspiegelen.

15.5 Minimumdeel van instrumenten en de uitkering daarvan in de loop van de tijd

273. In voorkomend geval geldt de verplichting om, overeenkomstig artikel 32, lid 1, onder j), van Richtlijn (EU) 2019/2034, ten minste 50 % van elke variabele beloning in instrumenten uit te betalen. Beleggingsondernemingen moeten dit vereiste ofwel in gelijke mate toepassen op het niet-uitgestelde en het uitgestelde deel, ofwel ervoor kiezen een groter deel van het uitgestelde deel van de beloning in instrumenten toe te kennen, zolang in totaal aan het minimumvereiste van 50 % wordt voldaan.

274. Beleggingsondernemingen dienen voorrang te geven aan het gebruik van instrumenten boven de toekenning van variabele beloning in geldmiddelen. Beleggingsondernemingen moeten het percentage dat in instrumenten wordt toegekend op of boven 50 % stellen. Wanneer beleggingsondernemingen een hoger percentage dan 50 % van de variabele beloning toekennen in instrumenten, dienen zij voorrang te geven aan een hoger percentage aan instrumenten binnen het uitgestelde deel van de variabele beloningscomponent.

275. Het verhoudingspercentage van de variabele beloning die in instrumenten wordt uitbetaald, dient te worden berekend als het quotiënt van het bedrag aan in instrumenten toegekende variabele beloning en de som van de variabele beloning die in geldmiddelen, instrumenten en in andere vormen wordt toegekend. Alle bedragen dienen te worden gewaardeerd op het moment van toekenning, tenzij anders vermeld in deze richtsnoeren.

15.6 Retentiebeleid

276. De retentieperiode die wordt toegepast op variabele beloning die in instrumenten wordt uitbetaald, dient op een voldoende lange duur te worden vastgesteld om stimulansen af te stemmen op de belangen van de beleggingsonderneming op langere termijn.

277. De beleggingsonderneming dient te kunnen uitleggen hoe het retentiebeleid zich verhoudt tot andere risicoafstemmingsmaatregelen en hoe hierin onderscheid wordt gemaakt tussen direct uitgekeerde instrumenten en uitgestelde instrumenten.

278. Wanneer beleggingsondernemingen de retentieperiode vaststellen, dienen zij de totale duur van het uitstel en de geplande retentieperiode in aanmerking te nemen, evenals de invloed van de categorie aangewezen personeelsleden op het risicoprofiel van de

beleggingsonderneming en de lengte van de voor deze categorie personeelsleden relevante bedrijfscyclus.

279. In gevallen waarin prestatiegerelateerde risico's zich kunnen voordoen na afloop van de uitstelperiode en standaard retentieperiode, dient, ten minste voor de personeelsleden met de grootste invloed op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming, te worden overwogen een langere retentieperiode toe te passen dan die welke over het algemeen voor alle aangewezen personeelsleden wordt toegepast.
280. Voor toegekende instrumenten dient een retentieperiode van ten minste een jaar te worden vastgesteld. Langere perioden dienen met name te worden vastgesteld wanneer risicoaanpassingen achteraf voornamelijk afhankelijk zijn van veranderingen in de waarde van toegekende instrumenten. Wanneer de uitstelperiode ten minste vijf jaar bedraagt, kan een retentieperiode voor het uitgestelde deel van ten minste zes maanden worden opgelegd aan aangewezen personeelsleden, met uitzondering van leden van het leidinggevend orgaan en hoger leidinggevend personeel, voor wie een retentieperiode van ten minste een jaar dient te worden vastgesteld.

15.7 Risicoaanpassing

15.7.1 Malus- en terugvorderingsregelingen

281. Malus- of terugvorderingsregelingen zijn expliciete mechanismen voor risicoaanpassing achteraf waarbij de beleggingsonderneming zelf de beloning van het aangewezen personeelslid aanpast op basis van die mechanismen (bijvoorbeeld door toegekende geldelijke beloning te verlagen of door het aantal of de waarde van toegekende instrumenten te verlagen).
282. Onverminderd de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- of arbeidsrecht dienen beleggingsondernemingen in staat te zijn malus- of terugvorderingsregelingen tot 100 % van de totale variabele beloning toe te passen overeenkomstig artikel 32, lid 1, onder m), van Richtlijn (EU) 2019/2034, ongeacht de methode die wordt gebruikt voor de betaling, met inbegrip van uitstel- of retentieregelingen.
283. Risicoaanpassingen achteraf dienen altijd plaats te vinden op basis van prestaties of risico's. Risicoaanpassingen achteraf dienen een reactie te vormen op de werkelijke risico-uitkomsten of op veranderingen in aanhoudende risico's van de beleggingsonderneming, het bedrijfsonderdeel of activiteiten van personeelsleden. Ze mogen niet gebaseerd zijn op het bedrag aan uitgekeerde dividenden of de evolutie van de aandelenkoers.
284. Beleggingsondernemingen dienen te analyseren of hun aanvankelijk bepaalde risicoaanpassingen vooraf voldoende waren, bijvoorbeeld of risico's over het hoofd zijn gezien of onderschat, nieuwe risico's zijn geïdentificeerd of onverwachte verliezen zijn opgetreden. De mate waarin een risicoaanpassing achteraf noodzakelijk is, hangt af van de nauwkeurigheid

van de risicoaanpassing vooraf en dient op basis van back-testing door de beleggingsonderneming te worden vastgesteld.

285. Bij het vaststellen van criteria voor de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen overeenkomstig artikel 32, lid 1, onder m), van Richtlijn (EU) 2019/2034, dienen beleggingsondernemingen ook een periode vast te stellen gedurende welke de malus- of terugvorderingsregeling van toepassing is op aangewezen personeelsleden. Deze periode dient ten minste de uitstel- en de retentieperiode te omvatten. Beleggingsondernemingen kunnen verschillende criteria vaststellen voor de toepassing van malus- en terugvorderingsregelingen. De terugvorderingsregeling dient met name te worden toegepast in het geval van fraude of ander opzettelijk gedrag of ernstige nalatigheid met aanzienlijke verliezen tot gevolg.
286. Beleggingsondernemingen dienen ten minste de aanvankelijk gebruikte prestatie- en risicocriteria toe te passen om te zorgen voor een verband tussen de aanvankelijke prestatiemeting en de back-testing daarvan. Beleggingsondernemingen dienen naast de criteria van artikel 32, lid 1, onder m), i) en ii), van Richtlijn (EU) 2019/2034 gebruik te maken van specifieke criteria, waaronder:
- a. bewijs van wangedrag of ernstige fouten van het personeelslid (bv. schending van een gedragscode en van andere interne voorschriften, met name inzake risico's);
 - b. de vraag of de beleggingsonderneming en/of de bedrijfseenheid nadien een significante achteruitgang van haar financiële prestaties heeft ondervonden (bijvoorbeeld specifieke bedrijfsindicatoren);
 - c. de vraag of de beleggingsonderneming en/of de bedrijfseenheid waar het aangewezen personeelslid werkzaam is, te lijden heeft onder een aanzienlijk tekortschietend risicobeheer;
 - d. significante toenames in de economische of wettelijk verplichte kapitaalbasis van de beleggingsonderneming of de bedrijfseenheid;
 - e. eventuele volgens regelgeving vereiste sancties, bv. strafmaatregelen, administratieve sancties, disciplinaire maatregelen of andere sancties, wanneer het gedrag van het aangewezen personeelslid ertoe heeft bijgedragen dat de sanctie werd opgelegd.
287. Wanneer een malusregeling alleen kan worden toegepast op het moment van verwerving van de uitgestelde betaling, kunnen beleggingsondernemingen er waar mogelijk voor kiezen een terugvorderingsregeling toe te passen na uitbetaling of verwerving van de variabele beloning. Toepassing van de malusregeling is mogelijk niet uitvoerbaar wanneer de afwijking als bedoeld in artikel 32, lid 4, van Richtlijn (EU) 2019/2034 van toepassing is omdat dan de verplichting tot uitstel van de variabele beloning niet van toepassing is; beleggingsondernemingen moeten ervoor zorg dragen dat een terugvorderingsregeling kan worden toegepast.

288. Malus- en terugvorderingsregelingen moeten in voorkomend geval leiden tot een verlaging van de variabele beloning. Een expliciete risicoaanpassing achteraf mag in geen geval leiden tot een verhoging van de aanvankelijk toegekende variabele beloning of, wanneer in het verleden reeds een malus- of terugvorderingsregeling werd toegepast, tot een verhoging van de verlaagde variabele beloning.

15.7.2 Impliciete correcties

289. Beleggingsondernemingen dienen instrumenten voor variabele beloning te gebruiken waarbij de prijs reageert op veranderingen in de prestaties of het risico van de beleggingsonderneming. De ontwikkeling van de aandelenkoers of de prijs van andere instrumenten mag niet worden beschouwd als een vervanging voor risicoaanpassingen achteraf.
290. Wanneer instrumenten worden toegekend en personeelsleden na uitstel- en retentieperioden deze instrumenten verkopen, of wanneer het instrument aan het definitieve einde van de looptijd in contant geld wordt uitbetaald, dienen personeelsleden in staat te zijn het verschuldigde bedrag te ontvangen. Het bedrag kan hoger zijn dan het aanvankelijk toegekende bedrag wanneer de marktprijs of de reële waarde van het instrument is gestegen.

Titel V – Beleggingsondernemingen waarvoor overheidsmaatregelen gelden

16. Staatssteun en beloning

291. Overeenkomstig hoofdstuk 6 van deze richtsnoeren dienen bevoegde autoriteiten en beleggingsondernemingen, wanneer voor beleggingsondernemingen uitzonderlijke overheidsmaatregelen gelden, regelmatig contact te onderhouden over de vaststelling van de bonuspool van mogelijke variabele beloningen en de toekenning van variabele beloningen teneinde nakoming van artikel 31 van Richtlijn (EU) 2019/2034 en eventuele aanvullende beperkingen die door bevoegde autoriteiten worden opgelegd, te waarborgen. Betalingen van variabele beloning mogen de nakoming van het vastgestelde herstel- en exitplan uit uitzonderlijke overheidsmaatregelen niet in gevaar brengen.
292. Voor beleggingsondernemingen die onder het toepassingsgebied van Richtlijn 2014/59/EU vallen, moet de mededeling van de Commissie betreffende de toepassing vanaf 1 augustus 2013 van de staatssteunregels op maatregelen ter ondersteuning van banken in het kader van de financiële crisis (2013/C 216/01) ten uitvoer worden gelegd in het beloningsbeleid. Voorwaarden met betrekking tot beloning die aan beleggingsondernemingen zijn opgelegd bij de goedkeuring van verleende staatssteun door de Commissie en die zijn vastgelegd in eventuele desbetreffende rechtshandelingen, dienen naar behoren tot uiting te komen in het beloningsbeleid van beleggingsondernemingen.

293. De variabele beloning van de personeelsleden van een beleggingsonderneming, mag een ordelijke en tijdige terugbetaling van de uitzonderlijke overheidsmaatregel of het behalen van de in het herstructureringsplan vastgelegde doelstellingen niet in de weg staan.
294. De beleggingsonderneming dient ervoor zorg te dragen dat een bonuspool of de verwerving en uitbetaling van variabele beloning niet nadelig is voor de tijdige opbouw van haar kapitaalbasis en een vermindering van haar afhankelijkheid van de uitzonderlijke overheidsmaatregelen.
295. De bevoegde autoriteiten moeten erop toezien dat de beleggingsonderneming voldoet aan de voorwaarden van artikel 31 van Richtlijn (EU) 2019/2034 en kunnen een maximumpercentage van de netto-inkomsten vaststellen dat kan worden gebruikt voor de uitbetaling van variabele beloningen.

Titel VI – Bevoegde autoriteiten

17. Beloningsbeleid

296. De bevoegde autoriteiten dienen bij het toezicht op het beloningsbeleid en de beloningscultuur van beleggingsondernemingen een risicogeoriënteerde benadering te volgen en dit beleid en deze beloningscultuur te toetsen overeenkomstig de EBA-richtsnoeren betreffende het proces van toezichtbeoordeling.
297. De bevoegde autoriteiten dienen er in het kader van hun toezichtbeoordeling op toe te zien dat beleggingsondernemingen, rekening houdend met deze richtsnoeren, voldoen aan de vereisten inzake beloningsbeleid van Richtlijn (EU) 2019/2034 en de bepalingen van de technische reguleringsnormen met betrekking tot aangewezen personeelsleden, onder meer dat zij een passend genderneutraal beloningsbeleid hebben voor alle personeelsleden en voor aangewezen personeelsleden.
298. De bevoegde autoriteiten dienen ervoor te zorgen dat beleggingsondernemingen hun beloningsbeleid en beloningspraktijken afstemmen op de bedrijfsstrategie en langetermijnbelangen van de beleggingsonderneming, rekening houdend met haar bedrijfs- en risicostrategie, haar bedrijfscultuur en -waarden, en haar risicoprofiel.
299. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat het beloningsbeleid, de beloningspraktijken en de beloningsprocessen van beleggingsondernemingen adequaat zijn, met inbegrip van de toekenning van gegarandeerde variabele beloningen, ontslagvergoedingen en uitkeringen uit hoofde van discretionair pensioen.
300. De bevoegde autoriteiten dienen erop toe te zien dat beleggingsondernemingen een passende maximumverhouding tussen het variabele en het vaste gedeelte van de totale beloning hebben vastgesteld.

301. De bevoegde autoriteiten dienen de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen beleggingsondernemingen te evalueren en na te gaan of er aanwijzingen zijn dat het beloningsbeleid niet genderneutraal is.
302. De bevoegde autoriteiten dienen zich te vergewissen van de juistheid van de algehele uitkomst van de aanwijzingsprocedure en beoordelen of alle personeelsleden wier werkzaamheden het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of de door haar beheerde activa wezenlijk beïnvloeden of kunnen beïnvloeden, zijn aangewezen en of uitsluitingen van personeelsleden uit de categorie aangewezen personeelsleden, ingeval personeelsleden alleen zijn aangewezen op grond van de kwantitatieve criteria in de technische reguleringsnormen, goed onderbouwd zijn en of gehandeld is in overeenstemming met de respectieve procedures die zijn beschreven in deze richtsnoeren en de technische reguleringsnormen.
303. Onverminderd andere toezicht- en disciplinaire maatregelen en sancties dienen de bevoegde autoriteiten te eisen dat beleggingsondernemingen afdoende maatregelen nemen om eventuele vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Wanneer beleggingsondernemingen niet aan een dergelijk verzoek voldoen, dienen passende maatregelen te worden genomen.

20. Openbaarmaking van informatie

304. De bevoegde autoriteiten dienen de openbaarmakingen over beloning die door beleggingsondernemingen overeenkomstig artikel 51 van Verordening (EU) 2019/2033 zijn verricht te toetsen en vast te stellen voor welke beleggingsondernemingen een regelmatige toetsing van openbaarmakingen dient te worden uitgevoerd.
305. Naast de benchmarking van beloningspraktijken als vereist ingevolge artikel 34, lid 1, van Richtlijn (EU) 2019/2034 en de verzameling van informatie over grootverdieners als vereist ingevolge artikel 34, lid 4, van die richtlijn, dienen de bevoegde autoriteiten zo nodig periodieke (of ad-hoc-) toezichtsrapportage over openbaarmakingen inzake beloning voor te schrijven teneinde de ontwikkeling van beloningspraktijken binnen beleggingsondernemingen en in het bijzonder binnen de grootste beleggingsondernemingen te volgen.

21. Colleges van toezichthouders

306. Colleges van toezichthouders die zijn ingesteld overeenkomstig artikel 48 van Richtlijn (EU) 2019/2034, dienen beloningskwesties te bespreken overeenkomstig het proces van toezichtbeoordeling, rekening houdend met de aanvullende toetsingsgebieden die ingevolge deze richtsnoeren vereist zijn.

