

## II

(Nem jogalkotási aktusok)

## RENDELETEK

## A BIZOTTSÁG (EU) 2021/923 FELHATALMAZÁSON ALAPULÓ RENDELETE

(2021. március 25.)

az Európai Parlament és a Tanács 2013/36/EU irányelvének a vezetői felelősség, az ellenőrzési funkciók, a lényeges szervezeti egységek és az intézmény kockázati profiljára gyakorolt jelentős hatás meghatározására vonatkozó kritériumokat megállapító, valamint az intézmény kockázati profiljára az irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységeinek hatásával összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló szakmai tevékenységeket végző munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák azonosítására vonatkozó kritériumokat megállapító szabályozástechnikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre,

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

mivel:

- (1) Nem pusztán a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének a), b) és c) pontjában említett munkavállalók szakmai tevékenységei gyakorolhatnak lényeges hatást az intézmény kockázati profiljára, hanem egyéb munkavállalók szakmai tevékenységei is. Ez különösen akkor áll fenn, ha e munkavállalók lényeges szervezeti egységekért vagy ellenőrzési funkciókért tartoznak vezetői felelősséggel, mivel olyan stratégiai vagy egyéb alapvető döntéseket hozhatnak, amelyek hatással vannak az üzleti tevékenységekre vagy az alkalmazott ellenőrzési keretre. Ezek az ellenőrzési funkciók jellemzően magukban foglalják a kockázatkezelési megfelelőségi és belső ellenőrzési feladatokat. A lényeges szervezeti egységek által vállalt kockázatok, valamint azok kezelési módja az intézmény kockázati profilja szempontjából a legfontosabb tényezők.
- (2) Ezért kritériumokat kell megállapítani annak azonosítása céljából, hogy a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének a), b) és c) pontjában említett munkavállalókön kívül mely munkavállalók azok, akiknek a szakmai tevékenységei lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára. E kritériumoknak figyelembe kell venniük az ilyen munkavállalók hatáskörét és felelősségi körét, az intézmény kockázati és teljesítménymutatóit, az intézmény belső szervezetét, valamint jellegét, nagyságrendjét és összetettségét. E kritériumoknak lehetővé kell tenniük az intézmények számára azt, hogy a javadalmazási politika keretében megfelelő ösztönzők kialakításával biztosítsák a munkavállalók prudenciális magatartását feladataik elvégzése során. Végül pedig e kritériumoknak tükrözniük kell az intézményen belüli különböző tevékenységek intézményen belüli kockázati szintjét.
- (3) Egyes munkavállalók az intézmény üzleti tevékenységeinek folytatásához elengedhetetlen belső támogatást nyújtanak. Tevékenységeik és döntéseik lényeges hatást gyakorolhatnak az intézmény kockázati profiljára, mivel tevékenységeik és döntéseik jelentős működési és egyéb kockázatoknak tehetik ki az intézményt.
- (4) Egy intézmény jellemzően a forgalma bővítése érdekében vállal hitelkockázatot és piaci kockázatot. Az érintett összegektől és kockázatoktól függően az ilyen üzleti tevékenységek lényeges hatást gyakorolhatnak az intézmény kockázati profiljára. Ezért helyénvaló a hatáskörök korlátain alapuló kritériumokat alkalmazni azon munkavállalók

<sup>(1)</sup> HL L 176., 2013.6.27., 338. o.

azonosítása céljából, akiknek a tevékenységei lényeges hatást gyakorolhatnak az intézmény kockázati profiljára. E kritériumokat legalább éves gyakorisággal, a tőkeadatok és a szabályozási célra előírt módszerek segítségével kell kiszámítani. Mindazonáltal a kisebb intézmények vonatkozásában a kritériumok arányos alkalmazásának biztosítása érdekében a hitelkockázat esetében de minimis küszöböt kell alkalmazni.

- (5) Az olyan munkavállalók azonosítását szolgáló kritériumoknak, akiknek a szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára, figyelembe kell venniük emellett azt is, hogy a kereskedési könyvre vonatkozó követelményektől az 575/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet<sup>(2)</sup> alapján el lehet tekinteni, továbbá azt, hogy e rendelet a határértékeket eltérően állapítja meg a tőkekövetelményeket eltérő megközelítéssel számító intézmények esetében.
- (6) Megfelelő minőségi kritériumoknak kell biztosítaniuk azt, hogy a munkavállalókat az intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalóként lehessen azonosítani akkor, ha olyan munkavállalók csoportjáért felelősek, akiknek a tevékenysége jelentős hatást gyakorolhat az intézmény kockázati profiljára. Ez magában foglalja az olyan helyzeteket is, ahol a vezető irányítása alá tartozó egyes munkavállalók önállóan nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, együttes tevékenységük nagyságrendje azonban ilyen hatással járhat.
- (7) Az egyes munkavállalók teljes javadalmazása jellemzően attól függ, hogy az adott munkavállaló milyen mértékben járul hozzá az intézmény üzleti célkitűzéseinek sikeres megvalósításához. A javadalmazás tehát függ a munkavállalók felelősségi körétől, feladataitól, képességeitől és készségeitől, valamint a munkavállalók és az intézmény teljesítményétől. Ha egy munkavállaló részére megállapított teljes javadalmazás túllép egy bizonyos küszöböt, akkor feltételezhető, hogy e javadalmazás kapcsolatban áll az adott munkavállalónak az intézmény üzleti célkitűzéseivel való hozzájárulásával, és ebből következően a munkavállaló szakmai tevékenységei által az intézmény kockázati profiljára gyakorolt hatással. Helyénvaló tehát a munkavállaló abszolút értelemben vett, valamint az intézményen belüli egyéb munkavállalókhoz viszonyított teljes javadalmazásán alapuló mennyiségi kritériumokat alkalmazni annak meghatározásához, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolhatnak-e az intézmény kockázati profiljára.
- (8) Egyértelmű és megfelelő küszöbértékeket kell meghatározni az olyan munkavállalók azonosításához, akiknek a szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára. Az intézményeknek a mennyiségi kritériumokat kellő időben kell alkalmazniuk. Ahhoz, hogy reálisak legyenek, a mennyiségi kritériumoknak követniük kell a javadalmazás alakulását. A javadalmazás alakulásának követésére szolgáló első módszer szerint ezek a kritériumok az előző teljesítési évre vonatkozóan megállapított teljes javadalmazáson alapulnak, amely az adott teljesítési évben kifizetett meghatározott javadalmazást és az adott teljesítési évben megállapított változó javadalmazást foglalja magában. A javadalmazás alakulásának követésére szolgáló második módszer szerint ezek a kritériumok az előző teljesítési évre vonatkozóan megállapított teljes javadalmazáson alapulnak, amely az adott teljesítési évben kifizetett meghatározott javadalmazást és az adott teljesítési évben a megelőző pénzügyi évre vonatkozóan megállapított változó javadalmazást foglalja magában. A második módszer megfelelőbben hangolja össze az azonosítási eljárást és a teljesítési időszakra vonatkozóan megállapított tényleges javadalmazást, azonban csak akkor alkalmazható, ha lehetőség van még időben elvégezni a mennyiségi kritériumok alkalmazásához szükséges számítást. Amennyiben e számításra más nincs lehetőség, az első módszert kell alkalmazni. Bármelyik módszer is kerül alkalmazásra, a változó javadalmazás magában foglalhat olyan összegeket, amelyeket – az intézmény által alkalmazott teljesítménykritériumoktól függően – egy évnél hosszabb teljesítési időszakok alapján állapítottak meg.
- (9) A 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdése 500 000 EUR összegű mennyiségi határértéket állapít meg azon munkavállalók azonosítása céljából, akiknek a szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak egy lényeges szervezeti egység kockázati profiljára, és emellett figyelembe veszi a vezető testület és felső vezetés tagjai részére juttatott átlagos javadalmazást. A mennyiségi határértéket meghaladó javadalmazás vagy az intézményen belüli legmagasabb javadalmazási szinteket elérő javadalmazás esetében tehát megalapozottan feltételezhető, hogy az ilyen javadalmazásban részesülő munkavállalók tevékenységei lényeges hatást gyakorolnak az intézmény kockázati profiljára, és ebben az esetben nagyobb mértékű felügyeleti ellenőrzés alkalmazandó annak megállapítása céljából, hogy e munkavállalók szakmai tevékenységei lényeges hatást gyakorolnak-e az intézmény kockázati profiljára.

<sup>(2)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 575/2013/EU rendelete (2013. június 26.) a hitelintézetekre és befektetési vállalkozásokra vonatkozó prudenciális követelményekről és a 648/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 176., 2013.6.27., 1. o.).

- (10) A munkavállalókra nem alkalmazandó a 2013/36/EU irányelv 94. cikke, ha az intézmények további objektív kritériumok alapján, az intézményt ténylegesen vagy esetlegesen érintő valamennyi kockázat figyelembevételével megállapítják, hogy a munkavállalók valójában nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára. A mennyiségi kritériumok alapján azonosított legmagasabb javadalmazású munkavállalók kizárását az említett objektív kritériumok eredményes és egységes alkalmazása érdekében az illetékes hatóságoknak jóvá kell hagyniuk. A felső jövedelmi kategóriába tartozó munkavállalók esetében, akiknek a részére 1 000 000 EUR-t meghaladó javadalmazást állapítottak meg, az illetékes hatóságoknak a kizárás jóváhagyása előtt tájékoztatniuk kell az Európai Bankhatóságot (a továbbiakban: EBH), hogy az EBH értékelhesse e kritériumok egységes alkalmazását.
- (11) Ahhoz, hogy az illetékes hatóságok és a könyvvizsgálók felülvizsgálhassák az intézmények által a kockázati profiljukra szakmai tevékenységeik révén jelentős hatást gyakorlóként azonosított munkavállalók azonosítása céljából végzett értékeléseket, elengedhetetlen, hogy az intézmények nyilvántartást vezessenek az elkészített értékelésekről és azok eredményéről, és ezen belül a teljes javadalmazásukon alapuló kritériumok szerint azonosított azon munkavállalókról, akik a szakmai tevékenységeik értékelése alapján nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára.
- (12) A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló bizottsági rendeletet <sup>(3)</sup> hatályon kívül kell helyezni. Mindazonáltal nem kívánatos, hogy az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 2. pontjában meghatározott befektetési vállalkozásokat az ezen rendeletnek való megfelelés során indokolatlan költségek terheljék. A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendeletet ezért továbbra is alkalmazni kell az ilyen vállalkozásokra 2021. június 26-ig, mely időpontig a tagállamoknak el kell fogadniuk és közzé kell tenniük az (EU) 2019/2034 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek <sup>(4)</sup> való megfeleléshez szükséges intézkedéseket.
- (13) E rendelet alapját az EBH által a Bizottságnak benyújtott szabályozástechnikai standardtervezetek képezik.
- (14) Az EBH nyilvános konzultációkat folytatott az e rendelet alapját képező szabályozástechnikai standardtervezetekről, elemezte az azokkal összefüggésben felmerülő lehetséges költségeket és hasznokat, továbbá kikérte az 1093/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet <sup>(5)</sup> 37. cikkével összhangban létrehozott banki érdekképviseleti csoport szakvéleményét,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

#### 1. cikk

### Fogalommeghatározások

E rendelet alkalmazásában:

1. vezetői felelősség: olyan helyzet, amelyben egy munkavállaló:
  - a) egy szervezeti egység vagy ellenőrzési funkció vezetője, és közvetlen elszámolási kötelezettséggel tartozik a vezető testület egészének, a vezető testület egy tagjának vagy a felső vezetésnek;
  - b) az 5. cikk a) pontjában meghatározott funkciók egyikének vezetője;
  - c) az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 146. pontjában meghatározott nagy méretű intézmény alárendelt szervezeti egységének vagy alárendelt ellenőrzési funkciójának vezetője, és egy olyan munkavállalónak számol be, aki az a) pontban említett felelősségi körökkel rendelkezik.
2. ellenőrzési funkció: az általa ellenőrzött szervezeti egységektől független funkció, amely az intézmény kockázatainak objektív értékelésének biztosításáért, ezek felülvizsgálatáért és az ezekre vonatkozó jelentésért felel, ideértve például – de nem kizárólag – a kockázatkezelési funkciót, a megfelelési funkciókat és a belső ellenőrzési funkciót.

<sup>(3)</sup> A Bizottság 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelete (2014. március 4.) a 2013/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a szakmai tevékenységükkel valamely intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorló munkavállalók kategorizálásának minőségi és megfelelő mennyiségi kritériumaira irányuló szabályozási technikai standardok tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 167., 2014.6.6., 30. o.).

<sup>(4)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/2034 irányelve (2019. november 27.) a befektetési vállalkozások prudenciális felügyeletéről, valamint a 2002/87/EK, a 2009/65/EK, a 2011/61/EU, a 2013/36/EU, a 2014/59/EU és a 2014/65/EU irányelv módosításáról (HL L 314., 2019.12.5., 64. o.).

<sup>(5)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 12. o.).

3. lényeges szervezeti egység: az 575/2013/EU rendelet 142. cikke (1) bekezdésének (3) pontjában meghatározott olyan szervezeti egység, amely megfelel az alábbi kritériumok bármelyikének:
- a) a 2013/36/EU irányelv 73. cikkében említettek szerint az intézmény belső tőkéjének elosztásában legalább annak 2 %-át kitevő belső tőkét képvisel, vagy az intézmény más módon értékeli úgy, hogy az egység lényeges hatást gyakorol az intézmény belső tőkéjére;
  - b) a 2014/59/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv <sup>(6)</sup> 2. cikke (1) bekezdésének 36. pontjában meghatározott fő üzletág.

## 2. cikk

### A kritériumok alkalmazása

- (1) Amennyiben ezt a rendeletet a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (1) bekezdése szerint egyéni alapon alkalmazzák, az e rendelet 3–6. cikkében meghatározott kritériumoknak való megfelelést az intézmény egyéni kockázati profilja alapján kell értékelni.
- (2) Amennyiben ezt a rendeletet a 2013/36/EU irányelv 109. cikkének (2)–(6) bekezdése alapján összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazzák, az e rendelet 3–6. cikkében meghatározott kritériumoknak való megfelelést a releváns anyavállalat, pénzügyi holdingtársaság vagy vegyes pénzügyi holdingtársaság kockázati profilja alapján, összevont vagy szubkonszolidált alapon kell értékelni.
- (3) Amennyiben a 6. cikk (1) bekezdésének a) pontját egyéni alapon alkalmazzák, az intézmény által megállapított javadalmazást kell figyelembe venni. Amennyiben a 6. cikk (1) bekezdésének a) pontját összevont vagy szubkonszolidált alapon alkalmazzák, a konszolidáló intézmény a konszolidáció hatálya alá tartozó bármely szervezet által megállapított javadalmazást figyelembe veszi.
- (4) A 6. cikk (1) bekezdésének b) pontja csak egyéni alapon alkalmazandó.

## 3. cikk

### **Kritériumok annak meghatározásához, hogy a munkavállalók szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak-e a 2013/36/EU irányelv 94. cikkének (2) bekezdésének b) pontjában említett érintett lényeges szervezeti egység kockázati profiljára**

Az intézményeknek javadalmazási politikáikon belül az alábbi kritériumok mindegyikét alkalmazniuk kell annak meghatározásához, hogy a munkavállalók szakmai tevékenységei jelentős hatást gyakorolnak-e valamely lényeges szervezeti egység kockázati profiljára:

- a) a lényeges szervezeti egység kockázati profilja;
- b) a kockázatok jellegének és szintjének fedezésére szolgáló belső tőke eloszlása, a 2013/36/EU irányelv 73. cikkében említettek szerint;
- c) a lényeges szervezeti egység kockázati limitjei;
- d) az intézmény által a 2013/36/EU irányelv 74. cikkével összhangban a lényeges szervezeti egység kockázatainak azonosítására, kezelésére és felügyeletére alkalmazott kockázati és teljesítménymutatók;
- e) az intézmény által a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontjával összhangban meghatározott releváns teljesítménykritériumok;
- f) az érintett lényeges szervezeti egységhez tartozó munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák feladat- és hatásköre.

<sup>(6)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról (HL L 173., 2014.6.12., 190. o.).

## 4. cikk

**Azon munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák, akiknek a szakmai tevékenységei az intézmény kockázati profiljára összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorolnak, mint a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók vagy munkavállalói kategóriák szakmai tevékenységei**

Az intézmények azon munkavállalókat vagy munkavállalói kategóriákat azonosítják az intézmény kockázati profiljára a 2013/36/EU irányelv 92. cikkének (3) bekezdésében említett munkavállalók által gyakorolt hatással összehasonlítható módon ugyanolyan lényeges hatást gyakorló munkavállalóként vagy munkavállalói kategóriaként, amelyek megfelelnek a minőségi vagy mennyiségi kritériumok bármelyikének.

## 5. cikk

**Minőségi kritériumok**

A 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének a), b) és c) pontjában meghatározott kritériumok alapján azonosított munkavállalók mellett az adott intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorolónak kell tekinteni azokat a munkavállalókat is, akik esetében az alábbi minőségi kritériumok közül egy vagy több teljesül:

- a) a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik az alábbiakért:
  - i. jogi ügyek;
  - ii. a számviteli politikák és eljárások megbízhatósága;
  - iii. pénzügyek – ezen belül adózás és költségvetés;
  - iv. gazdasági elemzés végzése;
  - v. a pénzmosás és terrorizmusfinanszírozás megelőzése;
  - vi. humán erőforrás;
  - vii. a javadalmazási szabályok kialakítása vagy végrehajtása;
  - viii. informatika;
  - ix. információbiztonság;
  - x. az (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet <sup>(7)</sup> 30. cikkének (1) bekezdésében említett kritikus vagy fontos funkciókra vonatkozó kiszervezési megállapodások igazgatása;
- b) a munkavállaló vezetői felelősséggel tartozik a 2013/36/EU irányelv 79–87. cikkében meghatározott kockázati kategóriák bármelyike tekintetében, vagy szavazati joggal rendelkező tagja egy olyan bizottságnak, amely az említett cikkeken meghatározott kockázati kategóriák bármelyikének kezeléséért felel;
- c) az intézmény elsődleges alapvető tőkéje 0,5 %-ának megfelelő, legalább 5 millió EUR névleges összegű ügyletenkénti hitelkockázati kitettség tekintetében a munkavállaló megfelel az alábbi kritériumok egyikének:
  - i. a munkavállaló jogosult az ilyen hitelkockázati kitettségekkel kapcsolatos döntések meghozatalára, jóváhagyására vagy megvételére;
  - ii. a munkavállaló olyan bizottság szavazati joggal rendelkező tagja, amely az ezen c) pont i. alpontjában említett döntések meghozatalára jogosult;
- d) egy olyan intézménnyel kapcsolatban, amelyre nem alkalmazható az 575/2013/EU rendelet 94. cikkében a kisméretű, kereskedési könyv szerinti tevékenységre vonatkozóan meghatározott kivétel, a munkavállaló megfelel az alábbi kritériumok egyikének:
  - i. a munkavállaló jogosult olyan kereskedési könyvi ügyletekkel kapcsolatos döntések meghozatalára, jóváhagyására vagy megvételére, amelyek együttesen elérik az alábbi küszöbértékek valamelyikét:
    - a sztenderd módszer alkalmazása esetén a piaci kockázatokra vonatkozó tőkekövetelmény, amely eléri vagy meghaladja az intézmény elsődleges alapvető tőkéjének 0,5 %-át;
    - szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitettségekre vonatkozó belső kockázatosított értékének legalább 5 %-a;

<sup>(7)</sup> A Bizottság (EU) 2017/565 felhatalmazáson alapuló rendelete (2016. április 25.) a 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a befektetési vállalkozások szervezeti követelményei és működési feltételei, valamint az irányelv alkalmazásában meghatározott kifejezések tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 87., 2017.3.31., 1. o.).

- ii. a munkavállaló olyan bizottság szavazati joggal rendelkező tagja, amely az e pont i. alpontjában említett döntések meghozatalára jogosult;
- e) a munkavállaló olyan munkavállalók csoportjának vezetője, akik egyedi jogosultsággal rendelkeznek arra, hogy az intézmény nevében üzleti kötelezettséget vállaljanak, és az alábbi feltételek egyike teljesül:
  - i. a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja a c) pont i. alpontjában vagy a d) pont i. alpontjának első francia bekezdésében említett határértéket;
  - ii. szabályozási célra elfogadott, belső modellen alapuló módszer esetén a jogosultságok összege eléri vagy meghaladja az intézmény 99 %-os egyoldali konfidencia intervallumú, kereskedési könyvi kitettségekre vonatkozó belső kockáztatott értékének legalább 5 %-át; ahol az intézmény az adott munkavállaló szintjén nem számít kockáztatott értéket, ott a kockáztatott értéknek az e munkavállaló irányítása alá tartozó munkavállalókra vonatkozó határértékeit össze kell adni;
- f) a munkavállaló az új termékek bevezetésének jóváhagyására vagy megvétőzésára irányuló döntéseket illetően megfelel az alábbi kritériumok bármelyikének:
  - i. a munkavállaló jogosult ilyen döntések meghozatalára;
  - ii. a munkavállaló olyan bizottság szavazati joggal rendelkező tagja, amely az ilyen döntések meghozatalára jogosult.

## 6. cikk

### Mennyiségi kritériumok

(1) A 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontjában meghatározott kritériumok alapján azonosított munkavállalók mellett az adott intézmény kockázati profiljára jelentős hatást gyakorlónak kell tekinteni azokat a munkavállalókat, akik esetében az alábbi mennyiségi kritériumok bármelyike teljesül:

- a) olyan munkavállaló – a 2013/36/EU irányelv 92. cikke (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalókat is ideértve –, akinek részére az előző pénzügyi évben megállapított teljes javadalmazás eléri vagy meghaladja a 750 000 EUR-t;
- b) amennyiben az intézmény több mint 1 000 főt foglalkoztat, a munkavállaló abba a – legközelebbi egész számra felfelé kerekített – 0,3 %-os szegmensbe tartozik, amelynek tagjai részére az előző pénzügyi évben vagy az előző pénzügyi évre vonatkozóan az intézményen belül egyéni alapon a legmagasabb összegű teljes javadalmazást állapították meg.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott kritériumok nem alkalmazandók, ha az intézmény úgy ítéli meg, hogy az adott munkavállaló szakmai tevékenységei nem gyakorolnak jelentős hatást az intézmény kockázati profiljára, mert a munkavállaló, vagy a kategória, amelybe tartozik, megfelel az alábbi feltételek bármelyikének:

- a) a munkavállaló vagy a munkavállalói kategóriába tartozó személyek csak olyan szervezeti egységben végeznek szakmai tevékenységeket és rendelkeznek hatáskörrel, amely nem minősül lényeges szervezeti egységnek;
- b) a munkavállaló vagy a munkavállalói kategória szakmai tevékenységei a 3. cikkben meghatározott kritériumokat figyelembe véve nem gyakorolnak jelentős hatást valamely lényeges szervezeti egységre.

(3) Egy intézmény a (2) bekezdést csak akkor alkalmazhatja, ha azt az intézmény prudenciális felügyeletéért felelős illetékes hatóság előzetesen jóváhagyta. Az illetékes hatóság előzetes jóváhagyásának feltétele, hogy az intézmény bizonyítani tudja a (2) bekezdésben meghatározott feltételek egyikének teljesülését.

(4) Ha a munkavállaló részére az előző pénzügyi évben vagy az előző pénzügyi évre vonatkozóan 1 000 000 EUR-t elérő vagy azt meghaladó teljes javadalmazást állapítottak meg, akkor az illetékes hatóság (3) bekezdés szerinti előzetes jóváhagyásának csak kivételes körülmények között van helye. E bekezdés egységes alkalmazása érdekében az illetékes hatóság az ilyen munkavállalóval kapcsolatos jóváhagyása előtt köteles tájékoztatni az EBH-t.

Az intézménynek bizonyítania kell a kivételes körülmények fennállását, és az illetékes hatóságnak értékelnie kell azt. Kivételes körülményeknek olyan helyzetek minősülnek, amelyek szokatlanok és nagyon ritkák, vagy a szokásostól igen nagy mértékben eltérnek. A kivételes körülményeknek kapcsolatban kell állniuk a munkavállalóval.

## 7. cikk

**A vezető testület és felső vezetés tagjai részére juttatott átlagos teljes javadalmazás és a megállapított változó javadalmazás kiszámítása**

- (1) A vezető testület és felső vezetés tagjai részére juttatott átlagos teljes javadalmazás kiszámításához figyelembe kell venni a vezető testület összes, irányítási funkciót és felügyeleti funkciót ellátó tagja részére, valamint a 2013/36/EU irányelv 3. cikke (1) bekezdésének 9. pontja szerinti felső vezetéshez tartozó összes munkavállaló részére juttatott meghatározott és változó javadalmazás teljes összegét.
- (2) E rendelet alkalmazásában a megállapított, de még ki nem fizetett változó javadalmazást a megállapítás napja szerinti értéken kell értékelni a 2013/36/EU irányelv 94. cikke (1) bekezdése g) pontjának iii. alpontjában említett diszkontráta, vagy a kifizetés malus-, visszakövetelési vagy egyéb szabályok szerinti csökkentésének figyelembevétele nélkül.
- (3) A változó és a meghatározott javadalmazás valamennyi összegét bruttó értéken, teljes munkaidős egyenértékben kell kiszámítani.
- (4) Az intézmény javadalmazási politikái meghatározzák, hogy a változó javadalmazás esetében mely referenciaévet veszik figyelembe a teljes javadalmazás kiszámításakor. Ez a referenciaév vagy az azon pénzügyi évet megelőző év, amelyben a változó javadalmazást megállapítják, vagy az azon pénzügyi évet megelőző év, amelyre vonatkozóan a változó javadalmazás megállapítják.

## 8. cikk

**A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelet hatályon kívül helyezése**

A 604/2014/EU felhatalmazáson alapuló rendelet hatályát veszti. Ez a felhatalmazáson alapuló rendelet azonban 2021. június 26-ig továbbra is alkalmazandó az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 2. pontjában meghatározott befektetési vállalkozásokra.

## 9. cikk

**Hatálybalépés**

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

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

Kelt Brüsszelben, 2021. március 25-én.

a Bizottság részéről

az elnök

Ursula VON DER LEYEN