



# LINNÉ KAPITALFÖRVALTNING AB

## ERSÄTTNINGSPOLICY

|                                 |                        |                                  |
|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| Ansvarig utgivare:<br>Styrelsen | Dokumenttyp:<br>Policy | Senast uppdaterad:<br>2019-05-14 |
|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Linné Kapitalförvaltning AB ("Linné" eller "Bolaget") har upprättat denna policy mot bakgrund av EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt artiklarna 74.3 och 75.2 i direktiv 2013/36/EU och upplysningar enligt artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22), Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt bestämmelser om rörlig ersättning i lag (2007:528) om värdepappersmarknaden.

Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda samt, när det gäller avsnitt 3, styrelsen.

Ersättningspolicyn innehåller bestämmelser och ger vägledning om hur Bolaget ska hantera de risker som ersättningssystem kan medföra. Den innehåller grunder och principer för bl.a. hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur Bolaget identifierat anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

## 1.2 Styrelsens ansvar

Styrelsen ska besluta om principerna för Bolagets ersättningssystem och denna ersättningspolicy. Beslutet ska baseras på en analys av vilka risker som är förknippade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget har även utsett en särskild styrelseledamot med ansvar för ersättningsfrågor.

## 1.3 Fastställande

Styrelsen ska fastställa Bolagets ersättningspolicy minst årligen eller oftare vid behov.

## 1.4 Definitioner

I denna policy används nedanstående definitioner som utgår från FFFS 2011:1.

*Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.*

Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som Bolaget identifierat som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt FFFS 2011:1:

- a) VD och anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

*Verkställande ledning*

Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

*Anställda i ledande strategiska befattningar*

Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i bolaget, t.ex. affärsområdeschefer och regionchefer.

*Kontrollfunktion*

Bolagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliancefunktionen) och internrevision eller motsvarande.

### *Ersättning*

Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

### *Rörlig ersättning*

Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

## 2. Allmänt om ersättningspolicy, styrning, uppföljning och kontroll av ersättningspolicy

Ersättningspolicyn ska överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar samt långsiktiga intressen och vara en del av Bolagets ramverk för riskhantering, vilket övergripet finns beskrivet i Riskpolicy.

Bolaget ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

### 2.1 Ansvar för beslut om fördelning av årets vinst

Styrelsen ska på förslag av verkställande direktören fatta ett principbeslut om hur årets vinst bör fördelas. I beslutet ska följande ingå: Andel av vinsten som bör gå till stärkande av kapitalbas.

- Andel av vinsten som bör reserveras för framtida investeringar eller dylikt.
- Andel av vinsten som ska reserveras till aktieutdelning. Aktieutdelning är inte att se som rörlig ersättning, eftersom det är ersättning till aktieägare (och inte att likställa med att se som en personalförmån).

Enligt 3 kap. 2 § FFFS 2011:1 ska styrelsen besluta om:

- a) ersättning till den verkställande ledningen, dvs för Linnés vidkommande VD
- b) ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner, och
- c) åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i Bolaget.

Styrelsen beslutar således efter riskprövning om all ersättning till VD. Linnés VD är ledamot i styrelsen men får inte delta vid beslut om ersättning till denne. Styrelsen beslutar dessutom om uppskjuten rörlig ersättning till övrig personal. VD beslutar om fasta ersättningar till övrig personal.

Styrelsen har även att besluta om ett eventuellt bortfall av uppskjuten rörlig ersättning enligt 4 kap. 9 § FFFS 2011:1.

## 2.2 Utdelningsrestriktioner

I enlighet med artikel 141 i direktiv 2013/36/EU är det förbjudet för Linné att göra utdelningar kopplade till kärnprimärkapitalet i en utsträckning som skulle minska Linnés kärnprimärkapital till en nivå där det kombinerade buffertkravet inte längre är uppfyllt.

## 2.3 Dokumentation

Ersättningspolicyn, ersättningspraxis och förfarandena för att fastställa dem ska vara tydliga, väl dokumenterade och transparenta. Detta innebär att Bolaget ska dokumentera sin beslutsprocess när det gäller beslut om ersättningar. Dokumentationen ska vara så utformad att det går att följa upp om Bolaget har tillämpat ersättningspolicyn på ett korrekt sätt.

## 2.4 Information till anställda

Bolaget ska informera anställda som berörs av ersättningspolicyn om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyns utformning bör dokumenteras i en tydlig beskrivning och ska vara tillgänglig för alla anställda.

## 2.5 Funktionen för Riskkontroll

Riskkontroll ska bistå i och bidra till definitionen av lämpliga riskanpassade resultatmått (inklusive anpassningar i efterhand) och till bedömningen av hur strukturen för hur den uppskjutna rörliga ersättningen påverkar institutets riskprofil och kultur. Riskkontroll ska validera och bedöma riskjusteringsdata och även bjudas in att delta i styrelsens möten om denna fråga.

## 2.6 Compliancefunktionen

Compliancefunktionen ska analysera hur ersättningspolicyn påverkar Bolagets efterlevnad av lagar, förordningar, intern policy och riskkultur och bör rapportera alla upptäckta regelefterlevnadsrisker och problem med bristande efterlevnad till VD och styrelse. Compliancefunktionens slutsatser bör beaktas av styrelsen när ersättningspolicyn godkänns, revideras och övervakas.

## 2.7 Funktionen för internrevision

Linnés internrevisionsfunktion ska minst årligen genomföra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av institutets ersättningspolicy och dess effekter på Linnés riskprofil samt hur effekterna hanteras. Funktionen ska i samband med den oberoende granskningen även kontrollera Bolagets process för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Funktionen ska, om det behövs, omgående rapportera resultatet av granskningen till styrelsen, och i vart fall årligen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

## 2.8 Kapital- och likviditetsplanering samt IKLU

Linné ska ta hänsyn till den uppskjutna rörliga ersättningen i samband med Bolagets kapital- och likviditetsplanering samt i samband med den interna kapital- och likviditetsutvärderingen (IKLU).

## 3. Linnés ersättningsmodell för styrelsen

Ersättningen till Bolagets styrelse utgörs av fast ersättning som beslutas av Bolagsstämman varje år. Ersättningen till en styrelseledamot ska vara förenlig med styrelseledamotens befogenheter, sakkunskaper och ansvar.

## 4. Linnés ersättningsmodell för anställda som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Linnés ersättningsmodell för anställda som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil består av följande delar:

### Fast ersättning

- Lön
- Personalförmåner, såsom träningsbidrag samt sjukförsäkring
- Pensionsavsättningar, Bolaget har ett konkurrenskraftigt pensionsavtal via Nordnet

### Rörlig ersättning:

Bolaget har för närvarande inte några rörliga ersättningar utan har endast uppskjuten rörlig ersättning

#### 4.1 Exceptionella ersättningar

Bolaget har idag inga avtal gällande exceptionella ersättningar.

## 5. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

### 5.1 Identifieringsprocessen

Verkställande direktören och Bolagets riskfunktion ska årligen identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt 2 kap 3 § FFFS 2011:1 och enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett värdepappersbolags riskprofil.

Analysen ska dokumenteras och godkännas av styrelsen. Linné ska dokumentera åtminstone följande i *Analys för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofilen*:

- Grunden för egenbedömningen och dess omfattning.
- Den strategi som används för att bedöma de risker som uppstår i samband med institutets affärsstrategi och verksamhet.
- Hur bedömningen görs av personer som arbetar i institut och andra enheter som omfattas av konsolideringen, dotterföretag och filialer, även i tredjeländer.
- Rollen och ansvarsområdena för de olika företagsorgan och interna funktioner som är delaktiga i utformningen, övervakningen, granskningen och tillämpningen av egenbedömningsprocessen.
- Resultatet av identifieringen.

### 5.2 Egenbedömning

De överväganden som Bolaget har gjort framgår av dokumentet *Analys för att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofilen*.

Följande anställda har identifierats:

- Verkställande direktör

- Samtliga förvaltare

### 5.3 Uppskjuten utbetalning

Som tidigare nämnts har Bolaget för närvarande inte någon rörlig ersättning. Bolaget har dock tidigare haft rörlig ersättning vilket innebär att Bolaget kommer att betala ut uppskjuten rörlig ersättning t.o.m. år 2021. För anställda i den verkställande ledningen, dvs VD, ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. För anställda vars arbetsuppgifter väsentligen kan påverka Bolagets riskprofil ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp.

Bolaget har beträffande andelen för uppskjutande gjort bedömningen att en andel om 60 procent respektive 40 procent är tillräckligt för att uppfylla syftet med begränsningen, både vad gäller VD och de anställda förvaltarna.

Vad gäller tiden för uppskjutande så är Bolagets bedömning mot bakgrund av att Bolaget har få risker som ligger långt fram i tiden, så är en uppskjutandeperiod om tre år tillräcklig för VD och anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning ska bestämmas enligt i huvudsak samma principer som den rörliga ersättningen bestäms, det vill säga vid tiden för utbetalning ska det fortfarande framstå som försvarbart att den anställde erhåller sin rörliga ersättning.

Uppskjuten ersättning betalas ut en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen, av uppskjutna medel, får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

### 5.4 Personliga riskstrategier

De anställda förbinder sig vid anställningens början att inte använda sig av personliga riskstrategier som syftar till att påverka effekterna av den uppskjutna ersättningen. Detta sker genom att de anställda vid anställningens början förbinder sig att följa Bolagets interna regler, inklusive denna Policy.

### 5.5 Anställda inom kontrollfunktioner

Bolaget har outsourcat samtliga kontrollfunktioner i Bolaget. Det finns således ingen anställd som arbetar inom en kontrollfunktion.

### 5.6 Riskprovning och bortfall av ersättning

Bolaget ska säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

Bestämmelsen innebär att Linné innan någon del, t. ex vid pro rata utbetalning, av uppskjuten ersättning betalas ut ska göra en provning av om den anställde har tagit olämpligt mycket risk i förhållande till den risknivå som har beslutats av Bolagets ledning. I denna bedömning ingår att pröva om kriterierna i ersättningspolicyn är uppfyllda. Resultatet av provningen ska dokumenteras.

## 6. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska enligt FFFS 2011:1 på sin webbplats offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs.

Verkställande direktören ansvarar för att upprätta och uppdatera Bolagets information om ersättningar som publiceras på hemsidan.

Bolaget ska, enligt art. 450 i förordning 575/2013, i den mån det är relevant, ha följande punkter som grund för redovisningen av ersättningarna:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning
5. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
6. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden
8. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning och andra anställda som väsentligt kan påverka Bolagets risknivå, enligt följande:
  - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
  - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
  - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
  - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
  - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
  - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

## Bilaga 1 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil

Utöver att fastställa en ersättningspolicy ska Bolaget årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Bakgrunden till behovet av en sådan analys är att anställda som kan anses kunna påverka företagets riskprofil träffas av mer omfattande regler kring rörliga ersättningar än de anställda som inte anses kunna påverka detsamma.

### Bolagets risker

#### Identifierade risker i verksamheten

Bolaget har identifierat ett antal olika risker, som är beskrivna i Bolagets Riskpolicy. Ingående beskrivningar av dessa återfinns i Bolagets interna regler avseende riskhantering varför de inte upprepas i detta dokument.

#### Kategorier av anställda

Bolaget har för närvarande sex anställda i två olika kategorier, fem *förvaltare* samt den *verkställande direktören*. Övriga funktioner i Bolaget (såsom ekonomi, IT, compliance, riskfunktionen, internrevision) har outsourcats, och omfattas därför ej av ersättningspolicyn och blir därför inte heller föremål för en bedömning huruvida dessa funktioner i detta sammanhang kan anses ha någon väsentlig inverkan på riskprofilen.

### Bedömning av vilka kategorier anställda som ska anses ha inverkan på Bolagets riskprofil

Enligt de *Kvalitativa* kriterierna (se Bilaga 1) bedömningskriteriernas första punkt ska VD omfattas i kretsen av anställda som anses ha väsentlig inverkan på riskprofilen. Enligt samma kriteriets sjätte punkt skulle även samtliga förvaltare i vid mening kunna anses leda en väsentlig affärsenhet. Bolaget har valt att göra en konservativ tolkning av regelverket, och har valt att hantera samtliga förvaltare som anställda som anses ha väsentlig inverkan på riskprofilen.

### Risker förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

Bolagets risker är främst att betrakta som operativa (se Bolagets IKLU och Riskpolicy för fördjupat resonemang), och såväl operativa som andra risker behandlas i Bolagets styrdokument. I ersättningspolicyn beskrivs det under rubriken "Kvalitativa kriterier" hur anställdas regelefterlevnad ska beaktas i samband med att rörlig ersättnings fastställs. Sammantaget kan ersättningspolicyn sägas begränsa hänsyn till faktorer som skulle kunna föranleda de anställda agera osunt i ett riskhänseende.



## Kriterierna

### Artikel 3

#### Kvalitativa kriterier

Personal ska anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kriterier är uppfyllda:

1. Den anställda är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion.
2. Den anställda är ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.
3. Den anställda är medlem i den verkställande ledningen.
4. Den anställda ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionerna för oberoende riskhantering, efterlevnad av lagstiftning och internrevision.
5. Den anställda har det övergripande ansvaret för riskhantering inom en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013 som tilldelats internt kapital i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU som utgör minst 2 % av institutets interna kapital (nedan kallad *en väsentlig affärsenhet*).
6. Den anställda leder en väsentlig affärsenhet.
7. Den anställda har ett ledningsansvar inom en av de funktioner som avses i punkt 4 eller i en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till en anställd som identifierats enligt punkt 4 eller 5.
8. Den anställda har ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till den anställda som ansvarar för den enheten.
9. Den anställda leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, informationsteknik eller ekonomisk analys.
10. Den anställda ansvarar för, eller är medlem av, en kommitté som ansvarar för hanteringen av en riskkategori som avses i artiklarna 79–87 i direktiv 2013/36/EU, förutom kreditrisk och marknadsrisk.
11. När det gäller exponeringar för kreditrisk med en nominell storlek per transaktion som utgör 0,5 % av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro och den anställda

- a) har ansvar för att föreslå krediter eller att strukturera kreditprodukter som kan leda till sådana exponeringar för kreditrisk, eller
  - b) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om sådana exponeringar för kreditrisk, eller
  - c) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a eller b.
12. När det gäller ett institut för vilket det undantag för mindre verksamhet i handelslagret som avses i artikel 94 förordning (EU) nr 575/2013 inte gäller och den anställde
- a) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om transaktioner i handelslagret som sammantaget uppfyller ett av följande tröskelvärden:
    - i) där standardmetoden används, ett kapitalbaskrav för marknadsrisker som utgör 0,5 % eller mer av institutets kärnprimärkapital, eller
    - ii) i fall ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk-(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall.
  - b) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a.
13. Den anställde har ett ledningsansvar för en grupp av anställda som har enskilda befogenheter att få institutet att förbinda sig till transaktioner och något av följande villkor är uppfyllt:
- a) Summan av dessa befogenheter uppgår till eller överstiger tröskelvärdet som anges i punkterna 11 a, 11 b eller 12 a i.
  - b) Om dessa befogenheter, i fall då ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, uppgår till minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall. Om institutet inte beräknar VaR för den enskilde anställde ska VaR-gränserna för personal under den anställdes ledning summeras.
14. När det gäller beslut om att godkänna eller lägga in veto mot införande av nya produkter ska den anställde
- a) ha befogenhet att fatta sådana beslut, eller
  - b) vara medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.
15. Den anställde har ett ledningsansvar för en anställd som uppfyller ett av de kriterier som anges i punkterna 1–14.

## Artikel 4

### Kvantitativa kriterier

1. Om inte annat följer av punkterna 2–5 ska personal anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kvantitativa kriterier är uppfyllt:

- a) Den anställdes totala ersättning uppgick till minst 500 000 euro under det föregående budgetåret.
- b) Den anställda befinner sig inom gränsen på 0,3 % av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under det föregående budgetåret.
- c) Den anställdes totala ersättning under det föregående budgetåret är lika med eller högre än den lägsta totala ersättning som beviljats under budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen eller uppfyller något av kriterierna i punkterna 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 eller 14 i artikel 3.

2. Ett kriterium i punkt 1 ska inte anses vara uppfyllt om institutet fastställt att den anställdes yrkesutövning inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil eftersom den anställda eller den personalkategori som den anställda tillhör

- a) endast bedriver verksamhet och har befogenheter i en affärsenhet som inte är en väsentlig affärsenhet, eller
- b) inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

3. Villkoret i punkt 2 b ska bedömas på grundval av objektiva kriterier som tar hänsyn till alla relevanta risk- och resultatindikatorer som institutet använder för att identifiera, hantera och övervaka risker i enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU och på grundval av de uppgifter och befogenheter som en anställd eller personalkategori har och deras inverkan på institutets riskprofil, jämfört med den inverkan som yrkesutövning av personal som identifierats enligt de kriterier som anges i artikel 3 i denna förordning har.

4. Ett institut ska till den behöriga myndigheten som ansvarar för dess tillsyn anmäla tillämpningen av punkt 2 när det gäller kriteriet i punkt 1 a. Anmälan ska ange på vilka grunder institutet har fastställt att den berörda anställda, eller den personalkategori som denne tillhör, uppfyller något av de villkor som anges i punkt 2 och ska, i förekommande fall, omfatta den bedömning som institutet genomfört i enlighet med punkt 3.

5. Institutets tillämpning av punkt 2 när det gäller en anställd som beviljats en total ersättning på minst 750 000 euro under det föregående budgetåret, eller i förhållande till kriteriet i punkt 1 b, ska godkännas på förhand av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över institutet.

Den behöriga myndigheten ska endast ge förhandsgodkännande om institutet kan visa att ett av villkoren i punkt 2 är uppfyllt, med beaktande, när det gäller villkoret i punkt 2 b, av de bedömningskriterier som anges i punkt 3.

Om en anställd har erhållit en total ersättning på minst 1 000 000 euro under det föregående budgetåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande. För att säkerställa en enhetlig tillämpning av denna artikel ska den behöriga myndigheten informera Europeiska bankmyndigheten innan den ger sitt godkännande för en sådan anställd.